

Lauterbach, Uwe

Berufs- und Arbeitspädagogik: Berufs- und Arbeitspädagogik für Techniker II

Pfungstadt : Studiengemeinschaft Darmstadt 1989, 65 S. - (BAP; 2A)



Quellenangabe/ Reference:

Lauterbach, Uwe: Berufs- und Arbeitspädagogik: Berufs- und Arbeitspädagogik für Techniker II.

Pfungstadt : Studiengemeinschaft Darmstadt 1989, 65 S. - (BAP; 2A) - URN:

urn:nbn:de:0111-opus-7084 - DOI: 10.25656/01:708

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-7084>

<https://doi.org/10.25656/01:708>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Oberstudienrat

Uwe Lauterbach M. A.

Berufs- und Arbeitspädagogik

BAP 2A

**Berufs- und Arbeitspädagogik
für Techniker II**

Berufs- und Arbeitspädagogik für Techniker II**Inhaltsverzeichnis**

Einführung	1
Lektion 1	
1 Kennzeichen der menschlichen Entwicklung	3
1.1 Jugendliche in der Ausbildung	3
1.2 Entwicklung und Anlage	3
1.3 Anlage und Umwelt	4
1.4 Entwicklungsmodell	5
1.5 Bewältigung von Entwicklungsaufgaben	8
1.6 Das Hineinwachsen in die Gesellschaft, Sozialisation	8
Zusammenfassung	10
Wiederholungsaufgaben	10
Lektion 2	
2 Der Jugendliche in der Gruppe bis zum Eintritt in das Arbeitsleben	11
2.1 Warum werden Gruppen gebildet?	11
2.2 Formelle und informelle Gruppen	11
2.3 Gruppenbildung im Betrieb	12
2.4 Berufswahl	13
Zusammenfassung	13
Wiederholungsaufgaben	14
Lektion 3	
3 Einführung des Auszubildenden in die Ausbildungsstätte	15
3.1 Auswahl und Einstellung	15
3.2 Testverfahren	15
3.3 Einführung in die Ausbildung bzw. den Betrieb	18
3.4 Hineinwachsen in die Berufs- und Arbeitswelt	18
Zusammenfassung	19
Wiederholungsaufgaben	19
Lektion 4	
4 Ausbildungsordnungen und betriebliche Ausbildungspläne	21
4.1 Die Ausbildungsordnung als Grundlage der zu vermittelnden Qualifikationen.....	21
4.2 Struktur und Aufbau der Ausbildungsordnungen	23
4.3 Entstehung von neuen Ausbildungsordnungen	26
4.4 Typen von Ausbildungsordnungen	26
4.5 Einflussfaktoren bei der Gliederung der Ausbildungsinhalte, betrieblicher Ausbildungsplan	28
Zusammenfassung	30
Wiederholungsaufgaben	30
Lektion 5	
5 Wesen und Begriff des Lernens	33
5.1 Definition des Begriffs Lernen nach der Lernpsychologie	33
5.2 Lernarten	34
Zusammenfassung	36
Wiederholungsaufgaben	37

Lektion 6

6	Gedächtnismodell und Lernprozeß	39
6.1	Gedächtnismodell und Lernkanäle	39
6.2	Motivation und Lernprozess	42
6.3	Motivationstheorien	42
6.4	Motivation, Ausbildungspraxis und betriebliche Weiterbildung	43
	Zusammenfassung	44
	Wiederholungsaufgaben.....	45

Lektion 7

7	Beurteilen, Bewerten und Lernerfolgskontrollen	47
7.1	Beurteilung, Bewertung und Lernerfolgskontrollen	47
7.2	Beurteilungen.....	48
7.3	Beurteilungsfehler	
	Zusammenfassung	50
	Wiederholungsaufgaben	50

Lektion 8

8	Planung von Unterweisung und Unterricht	53
8.1	Ausbildung, Unterweisung und Unterricht	53
8.2	Sachanalyse	55
8.3	Didaktische Analyse	55
8.4	Methodische Überlegungen	56
	Zusammenfassung	57
	Wiederholungsaufgaben.....	58

Anhang

A.	Lösungen der Wiederholungsaufgaben	61
B.	Literaturverzeichnis	62
C.	Sachwortverzeichnis	63
D.	Korrekturaufgaben	64

Dieser Lehrbrief entstand im Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Frankfurt am Main 1989.

Einführung

Im Lehrbrief BAP 1A wurde die Aufgabe der Lehrbriefe Berufs- und Arbeitspädagogik 1 und 2 im Rahmen der Aufstiegsfortbildung zum Techniker erläutert.

Während in BAP 1A der rechtliche Rahmen und die Beschreibung des Bildungs- und Berufsbildungssystems den Schwerpunkt bildet, erfolgt in BAP 2A die Konzentration auf psychologische und pädagogische Themen. Nach der Darstellung der Entwicklung des Jugendlichen bis zum Eintritt in das Arbeitsleben wird der Weg des Auszubildenden von der Einführung in die Ausbildungsstätte bis zum Abschluß der Ausbildung verfolgt. Nach der Beschreibung des curricularen Rahmens der Ausbildungsordnung und den betrieblichen Ausbildungsplänen wird eine Schwerpunktbildung im Bereich des Lernens, der Motivation sowie des betrieblichen Unterrichts und der betrieblichen Unterweisung vorgenommen. Diese Themenauswahl ermöglicht das Stecken eines weiteren Rahmens; denn Unterricht und Unterweisung sind nur die speziellen Ausprägungen der Lernprozesse, die im gesamten Bereich der Aus- und Fortbildung, aber auch im Schulwesen erfolgen. Somit werden in diesem Lehrbrief nicht nur Hinweise für den Ausbilder gegeben, sondern genauso gut wird der angesprochen, der außerhalb des Betriebes als Elternteil oder in einer sonstigen Funktion mit Kindern und Jugendlichen Erziehungs- und Lernprozesse gestaltet. Aber auch die Mitarbeiter im Betrieb, die als Vorgesetzte mit der Personalführung betraut sind oder diejenigen, die im Betrieb durch Vorträge oder andere Veranstaltungen Weiterbildungsaufgaben übernehmen, können durch das Studium dieses Lehrbriefes wichtige Hinweise für ihre praktische Tätigkeit erhalten.

Die Lehrbriefe geben nur eine allgemeine Einführung in den Bereich der Ausbilderausbildung. Sollte sich ein Teilnehmer an der Aufstiegsfortbildung zum Techniker auch auf die Ausbildereignungsprüfung vorbereiten wollen, so sind weitere vertiefende Lehrgänge erforderlich. Diese Lehrgänge werden mit den Studienbriefen Berufs- und Arbeitspädagogik 1 bis 8 (BAP 1-8) angeboten.

Für die Bearbeitung des Lehrbriefes BAP 2A gelten die Hinweise, die in der Einführung für den Lehrbrief BAP 1A gegeben wurden.

Lektion 1

1 Kennzeichen der menschlichen Entwicklung

Sie werden nach dieser ersten Lektion in der Lage sein

- *zu begründen, daß die Entwicklung des Menschen kein vorherbestimmtes Ziel hat, sondern daß er offen ist für Einflüsse aus der Umwelt,*
- *zu erläutern, daß diese Offenheit seine besondere Anpassungsfähigkeit (im Vergleich mit der Tierwelt) ausmacht,*
- *zu erklären, daß die Entwicklung sowohl durch Anlagen als auch durch Umwelteinflüsse bestimmt wird,*
- *ein Entwicklungsmodell des Jugendalters zu skizzieren.*

1.1 JUGENDLICHE IN DER AUSBILDUNG

Jugendliche sind keine fertigen Menschen. Ihre Persönlichkeit hat zwar durch Kindheit und Schulzeit bereits eine gewisse Form erhalten, aber der Entwicklungsprozeß ist keineswegs abgeschlossen. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Sie befinden sich in einem besonders dynamischen Veränderungsprozeß und in einem schwierigen Übergangszustand. Jugendlichen, denen Sie im Betrieb als Auszubildender, als junge Kollegen bzw. als junge Kolleginnen begegnen, müssen sich auf den verschiedensten Gebieten neu orientieren. Die Schonräume Elternhaus und Schule haben sie hinter sich gelassen und müssen sich in der Arbeitswelt zurechtfinden. Sie werden als Ausbilder, Vorgesetzter und Kollege nur wirklich Erfolg haben, wenn Sie die jeweilige Situation des einzelnen Auszubildenden und Jugendlichen erfassen und in ihren Ausbildungstätigkeiten berücksichtigen.

Jugendliche befinden sich in einem dynamischen Veränderungsprozeß und einem schwierigen Übergangszustand. Ihre Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen.

Die persönliche Situation des einzelnen jungen Menschen wird bestimmt durch eine Reihe von **Persönlichkeitseigenschaften**, seinen Fähigkeiten, Ansichten und Interessen. Aber ebenso entscheidend ist der Stand der Entwicklung, den er erreicht hat. Die einzelnen **Entwicklungsstufen** und die jeweilige Kennzeichnung sollen deshalb jetzt ausführlich beschrieben werden.

1.2 ENTWICKLUNG UND ANLAGE

Entwicklung ist bei allen Lebewesen ein Vorgang des Wachstums und der Entfaltung, mit dem Ziel, sich der Umwelt anzupassen. Der Mensch hat sich diese Fähigkeiten anzueignen, die es ihm wie den Tieren erlaubt, sich im Miteinander und in der Konkurrenz mit anderen zu behaupten.

Tiere handeln überwiegend nicht mit Einsicht in die Konsequenzen ihres Tuns. Ihr Verhalten ist im Überlebenskampf und bei der Reproduktion (der Zeugung und Aufzucht von Nachkommen) weitgehend festgelegt. Es sind angeborene Ketten von Instinkthandlungen, die von äußeren Reizen ausgelöst werden. Die Berücksichtigung der Folgen des Verhaltens und seine Veränderung aufgrund von gemachten Erfahrungen sind dem Tier nur sehr begrenzt möglich.

Der Mensch kommt dagegen nur mit einer minimalen Instinktausstattung auf die Welt. Sie beschränkt sich auf einige **Reflexe** (z.B. Saugen, Greifen). Seine Reaktionen in den unterschiedlichen Lebenssituationen sind nicht von vornherein festgelegt. Dieser Umstand hat auch zur Folge, daß das Kleinkind lange Zeit hindurch nicht allein existenzfähig ist. Geht man von den einfachsten Lebensnotwendigkei-

ten wie Suche nach Nahrung und Schlafplatz aus und stellt sich eine Zeit vor, zu der die Menschen noch Sammler und Jäger waren, so ist zu vermuten, daß das Kind erst im Alter von ca. 6 Jahren eine Zeitlang sich selbst versorgen könnte. Es braucht diesen langen Zeitraum, um durch die Auseinandersetzung mit der Umwelt die Daseinstechniken zu erwerben, die bei Tieren weitgehend angeboren sind.

Heute dauert der Prozeß bis zur selbständigen Existenz des Menschen noch viel länger, nämlich bis zum Abschluß der Pubertät mit ca. 18 bis 20 Jahren. Welchen Sinn hat diese enorm lange Entwicklungsdauer des Menschen?

Zunächst einmal würde jede noch so aufwendige Instinktausstattung versagen bei der Aufgabe, angemessene Verhaltensweisen für die ungeheuer komplizierte und sich ständig verändernde Umwelt des Menschen bereitzustellen.

Das wesentliche Merkmal menschlicher Entwicklung stellt deshalb **Offenheit** für Einflüsse der verschiedensten Art dar.

Diese Offenheit gewährleistet die unvergleichlich große Anpassungsfähigkeit des Menschen an neuartige Umweltsituationen und ist ein wichtiger Grund für seine Überlegenheit gegenüber allen anderen Lebewesen. Offenheit macht Erziehung und Führung des jungen Menschen möglich und notwendig.

1.3 ANLAGE UND UMWELT

Die Frage, ob der Mensch in seinen individuellen Fähigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen, Werthaltungen und Interessen mehr durch Vererbung - also durch die Anlagen - oder mehr durch die Einflüsse der Umwelt geprägt wird, ist ein kontrovers diskutiertes Thema bei Sozialwissenschaftlern, Psychologen und Pädagogen. Im Gegensatz zu anderen wissenschaftlichen Fragestellungen kann keine eindeutige Antwort gegeben werden.

Eine saubere Trennung von Anlageeinflüssen und Umweltbedingungen ist sehr schwer und bis heute kaum gelungen.

Anlage und Umwelt wirken sich auf die verschiedenen Bereiche des menschlichen Wesens unterschiedlich aus.

Eher anlagebedingt und angeboren sind natürlich körperliche Merkmale wie

- Körpergröße,
- Haarwuchs und Farbe,
- körperliche Gestalt,
- Augenfarbe,
- Gesichtsschnitt,

und bestimmte Temperamenteigenschaften wie

- Vitalität,
- Antrieb,
- persönliches Tempo.

Andere Merkmale des geistig-seelischen Bereichs wie

- Kontaktfähigkeit,
- Selbstbewußtsein und -vertrauen,
- Einstellungen,
- Interessen,
- Sprachentwicklung

sind eher von Umwelteinflüssen geprägt.

Intelligenz, die Gabe sich auf neuartige Situationen einzustellen und damit erfolgreich fertig zu werden, ist anlagebedingt, kann durch günstige Umwelteinflüsse gefördert sowie durch eine wenig anregende Umgebung beeinträchtigt werden.

Intelligenz ist das Vermögen des einzelnen Menschen zweckvoll zu handeln, vernünftig zu denken und sich mit der Umgebung wirkungsvoll auseinanderzusetzen.¹⁾

Welche Schlußfolgerungen sind aus den bisherigen Erkenntnissen für die Praxis des Ausbildens und Erziehens möglich?

Lernerfolge sind sowohl auf besondere Anlagen zurückzuführen als auch das Ergebnis von günstigen Bedingungen in der sozialen Umgebung des Jugendlichen.

- Bei unterschiedlichen Lernerfolgen verschiedener Auszubildender sollte nicht gleich der Schluß gezogen werden, der schwächere Auszubildende sei eben weniger begabt und deshalb sei weiteres Bemühen um ihn sinnlos. Hier ist der Ausbilder gehalten, nach Ursachen in der Umwelt des Jugendlichen zu forschen, die möglicherweise die schlechten Leistungen erklären.
- Umgekehrt kommen auch wenig begabte Jugendliche zu guten Lernerfolgen, weil sie durch Ausdauer, Beharrlichkeit und Durchhaltevermögen ihr Handicap ausgleichen können. Hier sind Ansatzpunkte für den Ausbilder, den schwachen Auszubildenden zu fördern.
- Im allgemeinen bestimmen Anlageunterschiede in der Begabung die Schnelligkeit und Leichtigkeit des Lernens. Der weniger Begabte braucht mehr Zeit und mehr Einsatz, um zum gleichen Ergebnis zu kommen.
- Der Fall, in dem eine geforderte Leistung nicht erbracht werden kann, weil die anlagemäßigen Voraussetzungen so gering sind, daß ein Erfolg auch bei gezielter Förderung nicht zu erreichen ist, dürfte recht selten sein.

1.4 ENTWICKLUNGSMODELL

Wissenschaftler sind stets bemüht, die Fülle von Daten und Fakten, die sie über ihren Gegenstand sammeln können, zu ordnen und zu systematisieren. Nicht anders ging es den Forschern, die sich mit der menschlichen Entwicklung beschäftigt haben. Hinter jedem Ordnungssystem steht der Versuch, die Abfolge der Entwicklungsschritte zu erklären und sie in Stufen und Phasen²⁾ zusammenzufassen. Dabei ist es wichtig zu wissen, daß Theorien keine unumstößlichen Wahrheiten verkünden, sondern Versuche sind, in einem abgeschlossenen System tatsächlich zu beobachtende Gegebenheiten zu erklären.

Das gilt auch für das Phasenmodell der Pubertät, welches im folgenden besprochen werden soll. Folglich kann das tatsächliche Verhalten des einzelnen Jugendlichen völlig von dem abweichen, was hier als typischer Entwicklungsverlauf geschildert wird.

Bezeichnung und zeitliche Abgrenzung der Entwicklungsphasen

Entwicklungsphasen	männlich	weiblich
Kindheit	0 - 11	0 - 10,5
Vorpubertät	11 - 14	10,5 - 13
Pubertät	14 - 16	13 - 15,5
Adoleszenz	16,5 - 21	16 - 20

1) Definition durch den Psychologen D. Wechsler

2) Phase (griechisch, französisch): Abschnitt einer stetigen Entwicklung, Zustandsform, Stufe

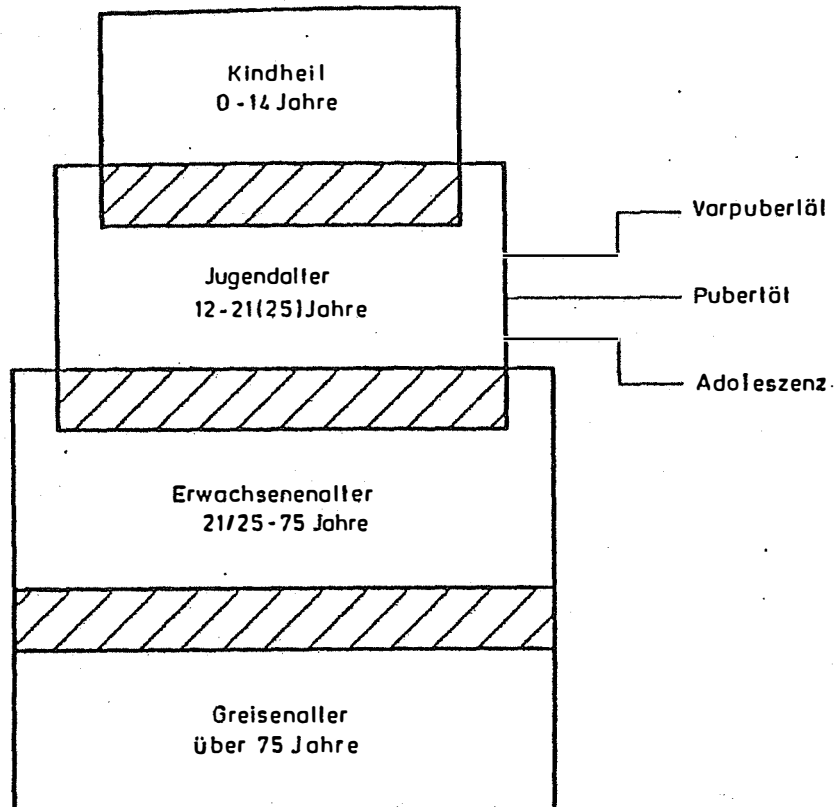


Abb.1.1: Entwicklung des Menschen in Phasen

Von verschiedenen möglichen Modellen, die die Entwicklung des gesamten Jugendalters gliedern und deuten, hat sich die Annahme von drei Entwicklungsphasen durchgesetzt: Vorpubertät, Pubertät und Adoleszenz.

Die Vorpubertät stellt den Beginn des Jugendalters dar. In diese Phase fallen die ausgeprägten körperlichen Veränderungen sowie die Veränderungen im Denken, Fühlen und Erleben.

Die körperliche Entwicklung in der Pubertät ist durch Harmonisierung der Gestalt und Wiedererlangung von Körperbeherrschung und Bewegungskraft gekennzeichnet. In der seelischen Entwicklung strebt der Jugendliche jetzt verstärkt nach Orientierung und sachlicher Auseinandersetzung mit den Lebensformen der Erwachsenen. Der Ablösungsprozeß aus dem Elternhaus beginnt. Im geistigen Bereich wächst die Fähigkeit, seelische Zusammenhänge zu erkennen und abstrakte Vorgänge zu erfassen.

Am Ende der Adoleszenz tritt der Jugendliche in das Erwachsenensein ein. Wieder-gewonnene Selbstsicherheit, ein eigenes Weltbild und die Bereitschaft, soziale Verantwortung zu übernehmen, kennzeichnen diese Phase.

Entwicklungsmerkmale des Jugendlichen

	Vorpubertät	Pubertät	Adoleszenz
körperliche Entwicklung	Wachstum der Extremitäten Zerfall der Motorik Vergrößerung der Gesichtszüge Beginn der Geschlechtsreife	Wachstum des Rumpfes Wiedererlangung von Körperbeherrschung Vollendung der Geschlechtsreife	Breitenwachstum
seelische Entwicklung	Unausgeglichenheit: Gereiztheit	Selbstgestaltungstendenzen: Akzeptanz von Fremdkritik	Gewinn eines eigenen Weltbildes
	Unbeherrschtheit/Unruhe Negativismus Geltungsbedürfnis/Rechtshaberei, Empfindlichkeit, besonders gegen Unrecht	Gerechtigkeitssinn, von Scheinmoral Auseinandersetzung mit den Lebensformen der Erwachsenen Suche nach Leitbildern - Idealbildungen, Schwärmereien - Jugendkultur und Mode - Radikalismus Anerkennung selbstgewählter Autorität	Ablehnung Selbstwertgefühl erstarkt Festigung der Lebensgrundstimmung
	Entdeckung des Seelischen Erlebnishunger Tagträumerei	Entwicklung von Verständnis für psychische Hintergründe fremden Handelns	zunehmende Toleranz
	Begeisterungsfähigkeit	Ichbezogenheit, Vertiefung der Gefühle	ernsthafte Partnersuche
	Hinwendung zum eigenen Geschlecht, hohe Zeit der Freundschaften, Bande- und Cliquesbildung	Hinwendung zum anderen Geschlecht Lösung aus der Familie - Desinteresse am Familiengeschehen, Unpünktlichkeit, Orientierung außer Haus	gesicherter Bereich eigener Kontakte und Beziehungen, Übernahme sozialer Verantwortung
geistige Entwicklung	Entwicklung von Person vor Sachinteresse Wendung vom Konkreten ¹⁾ zum Abstrakten ²⁾	Weiterentwicklung Entwicklung von eigenständigen Interessen	Versachlichung und Wirklichkeitsnähe des Denkens Erweiterung des geistigen Horizontes und Verfestigung der Interessen

1) Konkret: Anschaulich, greifbar, gegenständlich
2) Abstrakt: Begriffsbildungen, die vom Gegenständlichen, Dringlichen gelöst sind.

1.5 BEWÄLTIGUNG VON ENTWICKLUNGSAUFGABEN

Das Jugendalter ist als Übergang des Menschen von der Geborgenheit und Abhängigkeit des Kindes zur Eigenständigkeit und Selbstverantwortung des Erwachsenen ein überaus wichtiger Lebensabschnitt. Jugendliche müssen verschiedene Entwicklungsaufgaben lösen, damit sie später im Leben als Erwachsene auch wirklich selbstbestimmt und eigenverantwortlich handeln können. Diese Aufgaben sind:

Entwicklungsaufgaben und Verhaltensprobleme des Jugendalters

Entwicklungsaufgaben des Jugendalters	Verhaltensprobleme des Jugendalters
- Gewinn eines eigenen Standorts	- Aggressivität, Kritiksucht, Radikalismus
- Wiedererlangung des Selbstwertgefühls	- Unsicherheit, Labilität ¹⁾ , Reizbarkeit, Geltungsbedürfnis
- Lösung vom Elternhaus	
- Bewältigung der Sexualität	- Wendung nach Innen, Ich-Bezogenheit, Erlebnishunger, Tagträumerei
- Gewinn eines reifen Urteilsvermögens	- Negativismus ²⁾ , Kritiksucht, Rechthaberei, Radikalität

Es ist für das Leben als Erwachsener sehr wichtig, eine Reihe von Entwicklungsaufgaben im Jugendalter erfolgreich gelöst zu haben. Die besonderen für die Umwelt oft belastenden Verhaltensweisen der Jugendlichen sind dabei ein notwendiger Bestandteil dieses Prozesses. Ein Jugendlicher, der nicht manchmal aggressiv seine Gefühle äußert, der nicht kritisch einseitig fragt, der nicht zeitweise zwischen Unsicherheit und übersteigertem Geltungsbedürfnis schwankt, sondern sich still und unauffällig anpaßt, versäumt wichtige Entwicklungsschritte und wird später im Leben Schwierigkeiten haben.

Erwachsene reagieren gelassener, wenn sie wissen, daß diese Verhaltenserscheinungen zum normalen Entwicklungsbild der Pubertät gehören.

1.6 DAS HINEINWACHSEN IN DIE GESELLSCHAFT, SOZIALISATION

Zivilisation und Kultur zeugen vom hohen Grad an gemeinschaftlichem Wirken und von der Arbeitsteilung beim Menschen. Solche Leistungen könnte er als allein lebendes Einzelwesen nicht erbringen.

Aber es gehört zum sozialen Leben noch mehr dazu: Sprache, geistiger Austausch, gefühlsmäßige Beziehungen, gegenseitige Anerkennung. Auch dies sind Dinge, ohne die der Mensch nicht leben könnte. Der Mensch ist ein soziales Wesen³⁾.

Die Aneignung der Verhaltensweisen durch Lernprozesse, die für das Leben in der sozialen Gemeinschaft wichtig sind, nennt man **soziales Lernen**. Der gesamte Prozeß des Hineinwachsens in die soziale Umwelt ist die **Sozialisation**. In den ersten Lebensjahren hat die Familie einen prägenden Einfluß auf das Kind.

1) Labilität: leichte Beeinfluß- und Wandelbarkeit

2) Negativismus: Ablehnende Haltung, verneinende Einstellung

3) Sozial: (französisch, lateinisch): die menschliche Gesellschaft betreffend

Die Sozialisation durch die Familie wird **primäre Sozialisation** genannt.

Da ein Kind natürlich viel leichter zu formen ist als ein Jugendlicher oder ein Erwachsener, werden im Elternhaus die Verhaltensgrundlagen, Wertschätzungen und Einstellungen gelegt, die während des ganzen Lebens wirken. Damit wird deutlich, wie wichtig die Familie für das Kind ist.

Das Elternhaus beeinflusst wesentlich und prägend:

- die sprachlichen Fertigkeiten,
- die geistigen Fähigkeiten,
- die Verhaltensmuster und -steuerung.

Neben den Anlagen, die jedes Kind durch Vererbung unterschiedlich ausgeprägt mitbringt, ist die Sozialisation der zweite bestimmende Faktor für die Entwicklung des Kindes.

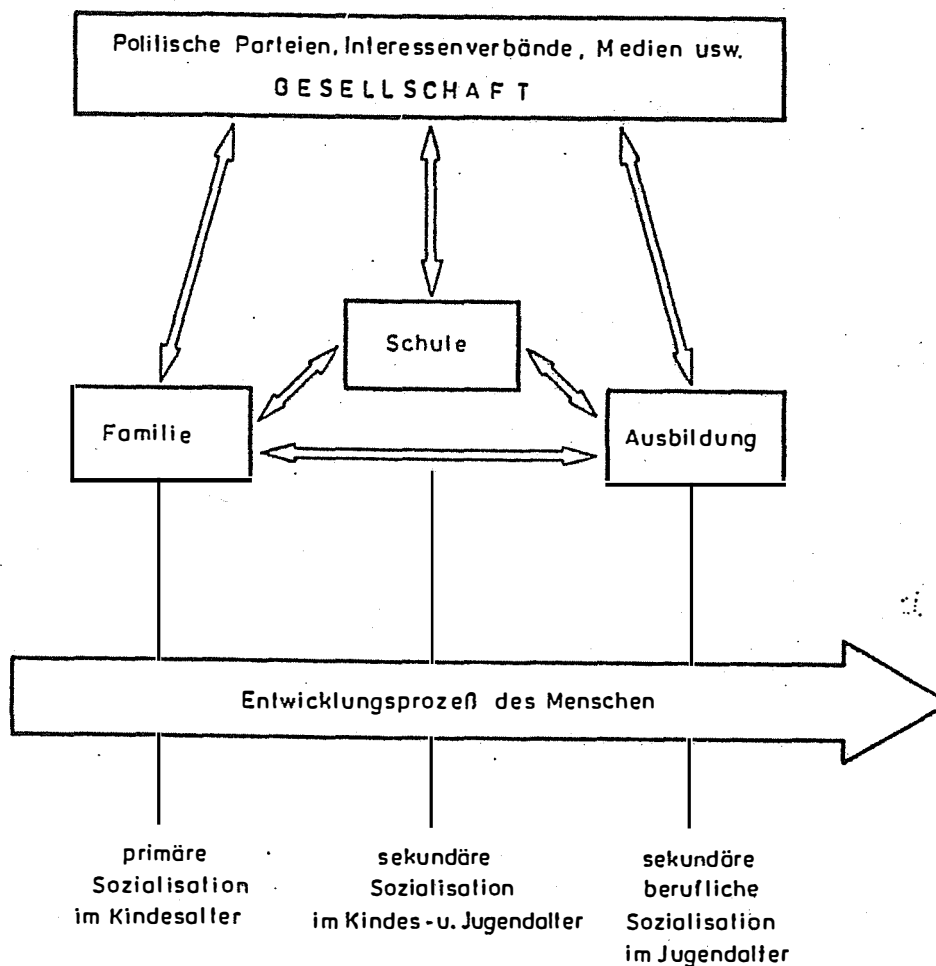


Abb. 1.2: Sozialisationsprozeß des Jugendlichen

Aber nicht nur die Eltern erziehen und formen das Verhalten, sondern auch Kindergarten, Schule und Berufsausbildung.

Die Sozialisation durch Schule und Ausbildung wird **sekundäre Sozialisation** genannt.

Der Auszubildende kommt mit geprägten Verhaltensweisen in die Ausbildung, deshalb kann ein betrieblicher Ausbilder oder ein anderer Mitarbeiter weit schwerer

den Jugendlichen formen als er gern möchte. Um richtig reagieren zu können, muß man sich nicht nur mit jedem einzelnen Auszubildenden befassen, sondern auch die Kenntnisse dazu haben. Dadurch, daß der Jugendliche im sozialen Verhalten unsicher ist und sich in die Verhaltensweisen der Erwachsenen einübt, bleibt dem Ausbilder jedoch ein nicht zu unterschätzender Einfluß!

Der Sozialisationsprozeß in der Ausbildung und in der Arbeitswelt wird **berufliche Sozialisation** genannt. Sie ist in unserer Gesellschaft besonders wichtig, weil

- sie jahrzehntelang wirkt,
- der Beruf das soziale Ansehen und den Lebensstandard bestimmt.

In der beruflichen Sozialisation soll der Jugendliche

- spezielle geistige Fähigkeiten und handwerkliche Fertigkeiten entwickeln
- spezielle Verhaltensmuster einüben, z.B. Verantwortung zu übernehmen oder sich kritisch mit den Gegebenheiten im Betrieb auseinanderzusetzen
- spezielle Normen (z.B. die Normen des Betriebes) erlernen.

Auch als Erwachsener sind Sie einem Sozialisationsprozeß unterworfen. Er wird **tertiäre Sozialisation** genannt.

ZUSAMMENFASSUNG

Im Gegensatz zu den sonstigen Lebensweisen ist die menschliche Entwicklung sehr offen. Eine saubere Trennung zwischen Anlageinflüssen (Vererbung) und Umwelt ist sehr schwer und bis heute kaum gelungen. Deshalb kann durch eine bewußte Förderung des Entwicklungs- und Lernprozesses beim Kind und Jugendlichen ein hohes Maß an Leistungsfähigkeit in den verschiedensten Bereichen erreicht werden. Dabei übernehmen Eltern, Lehrer und Ausbilder wichtige verantwortliche Aufgaben.

Die menschliche Entwicklung verläuft in den Entwicklungsphasen: Kindheit, Vorpubertät, Pubertät und Adoleszenz. Besonders im Bereich der Vorpubertät und der Pubertät zeigen die Jugendlichen Verhaltensäußerungen, die bei Erwachsenen bei Unkenntnis der jugendtypischen Entwicklung Unverständnis hervorrufen. Der letzte Abschnitt dieses Erwachsenwerdens ist verbunden mit dem Hineinwachsen in die Gesellschaft und dem Übergang in das Arbeitsleben. Die primäre Sozialisation durch die Familie wird abgelöst durch die sekundäre Sozialisation in Schule und Ausbildung. Aber auch Erwachsene sind einem Sozialisationsprozeß unterworfen, der tertiären Sozialisation.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 1.1 Wieso stellt die Offenheit der menschlichen Entwicklung die Grundlage für die pädagogische Arbeit dar?
- 1.2 Bestimmen die Erbanlagen oder die Umwelteinflüsse stärker die Entwicklung des Menschen?
- 1.3 Skizzieren Sie ein Entwicklungsmodell von der Geburt bis zum Erwachsenenalter.
- 1.4 Welches auffällige Verhalten kennzeichnet Jugendliche in der Pubertätsphase?
- 1.5 Was versteht man unter dem Begriff Sozialisation?
- 1.6 Differenzieren Sie die Begriffe primäre, sekundäre, tertiäre und berufliche Sozialisation.

Lektion 2

2 Der Jugendliche in der Gruppe bis zum Eintritt in das Arbeitsleben

Sie werden nach dieser zweiten Lektion in der Lage sein

- *zu erläutern, was eine Gruppe ist und welche Kräfte sie zusammenhalten,*
- *zu beschreiben, warum Gruppen gebildet werden und welche Gründe Erwachsene und besonders Jugendliche haben, sich Gruppen anzuschließen,*
- *darzustellen, welche Struktur an Rollen, Normen und Statuszuweisungen eine Gruppe aufweist,*
- *wie die Berufswahl theoretisch und praktisch durchgeführt wird.*

2.1 WARUM WERDEN GRUPPEN GEBILDET?

Eine Gruppe ist der Zusammenschluß einer überschaubaren Anzahl von Menschen. Die Zahl darf nicht zu groß sein, sonst ist ein ausreichender Kontakt untereinander nicht mehr gegeben.

Warum ist der Kontakt so wichtig? Kontakt und Sympathie sind die eigentlichen Bindemittel für den Gruppenzusammenhalt. Häufiger Kontakt schafft Sympathie, Sympathie schafft Kontakt.

Immer wenn Menschen in Freizeit oder Betrieb zu einer Gruppe zusammenwachsen, verändert sich das Bewußtsein der Gruppenmitglieder. Aus einem Gefühl der Gleichgültigkeit, möglicherweise der Ablehnung entwickelt sich nach kurzer Zeit ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, des Stolzes auf diese Gruppe. Man spricht von einem Wir-Gefühl.

Dieses Gefühl vertieft die Abgrenzung der Gruppenmitglieder gegenüber anderen außerhalb der Gruppe und verstärkt die Tendenz, intensiveren Kontakt innerhalb der Gruppe zu suchen. Neue Mitglieder haben es bei einem solchen Zustand der Gruppe schwer, aufgenommen zu werden.

Eine Gruppe bleibt aber selten im Mitgliederbestand und in der Art der Beziehungen untereinander über längere Zeit stabil. Ständige Veränderungen sind die Regel. Jedes neue Mitglied wandelt die Struktur der Gruppe, Kontaktmöglichkeiten können erschwert werden, Untergruppen können sich bilden.

Diesen Prozeß ständiger Veränderung nennt man **Gruppendynamik**.

Der Grund für die Gruppenbildung ist ein gemeinsames Ziel. So läßt sich etwa erreichen, wozu man allein nicht oder nicht so gut in der Lage ist. Die Ziele können sehr unterschiedlich sein, z.B. Lösen von gemeinsamen Aufgaben, Bewältigung von Notsituationen.

2.2 FORMELLE UND INFORMELLE GRUPPEN

Viele Gruppen sind bereits auf ein bestimmtes Ziel hin gebildet worden, z.B. bestimmte Religionsgemeinschaften, aber auch die Klassenverbände einer Schule.

Wenn die Gruppenbildung und/oder das Gruppenleben durch schriftlich festgelegte Statuten, Satzungen oder gar Gesetze geregelt ist, spricht man von **formellen Gruppen**.

Existieren derartige schriftlich fixierte Regeln nicht, handelt es sich um **informelle Gruppen**.

Für die soziale Orientierung der Jugendlichen haben informelle, sich häufig spontan ergebende Gruppen größte Bedeutung. Das Ziel solcher Gruppen ist oft nicht von vornherein klar. Häufig steht der Wunsch zum bloßen Zusammensein im Vordergrund, und erst allmählich bilden sich weitere Ziele aus.

Gruppen verlangen von ihren Mitgliedern Unterordnung unter die Gruppennormen. Sie üben auf den einzelnen Druck aus, sich entsprechend den Vorstellungen der Mehrheit zu verhalten. Besonders bei Jugendlichen, die anerkannt werden wollen und sich beweisen wollen, birgt dieser Umstand Gefahren. Sie werden zu Verhaltensweisen verleitet, die sie ohne den Gruppendruck nicht angenommen hätten. Kriminelle, gesundheitsgefährdende oder für die berufliche Laufbahn schädliche Handlungen sind oft nicht auszuschließen.

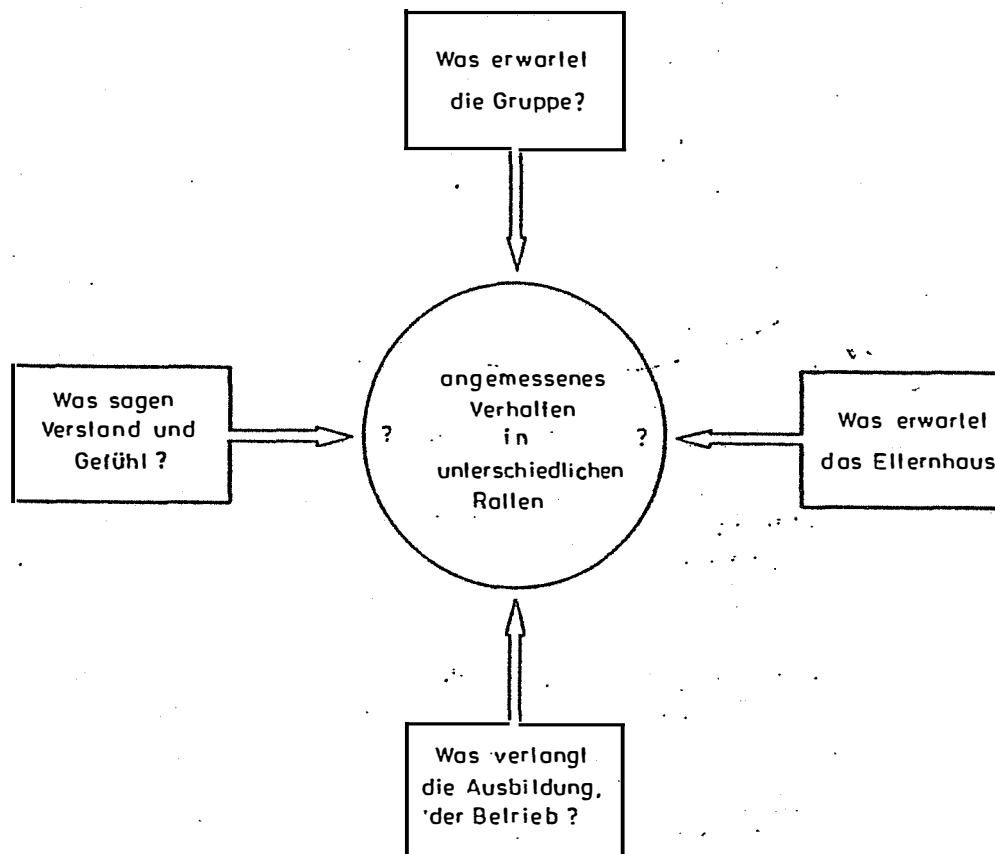


Abb. 2.1: Rolleninhalte

Sie weisen dem einzelnen eine Rolle zu, von der sich meist sein Rangplatz innerhalb der Gruppe ableitet.

2.3 GRUPPENBILDUNG IM BETRIEB

Die Gruppenbildung ist nicht nur für den Jugendlichen beim Ablösen vom Elternhaus und für das Hineinwachsen in das Erwachsensein wichtig. Auch innerhalb des Betriebes können viele Aufgaben nur gemeinsam gelöst werden.

Teamarbeit (Gruppenarbeit) wird bei komplizierten Problemlösungen bevorzugt.

Für Jugendliche hat das Lernen und Arbeiten in Gruppen weitere Vorteile. Sie werden stärker aktiviert; sie lernen sich gegenseitig zu unterstützen; sie haben Gelegenheit zum Kontakt untereinander. Ein angemessenes Sozialverhalten in Gruppen muß vom Ausbilder und Vorgesetzten allerdings gezielt gefördert werden.

2.4 BERUFSWAHL

Bevor der Jugendliche in das Arbeitsleben eintritt, muß er Berufswahlentscheidungen treffen. Diese Berufswahl läuft als Entscheidungsmodell in drei Schritten ab:

1. Schritt	2. Schritt	3. Schritt
Abklärung der eigenen Interessen, Fähigkeiten, beruflichen Vorstellungen und Wünsche.	Suche nach geeigneten Berufen. Treffen einer Vorauswahl aufgrund von intensiver Information.	Entscheidung durch Abwägen welche Berufe den eigenen Voraussetzungen und Wünschen am meisten entsprechen.

Abb. 2.2: Schritte der Berufswahl

In Wirklichkeit wird die Berufswahl sich nicht unbedingt an diesem Modell orientieren. Viele Probleme treten auf. Der Jugendliche ist nicht ausreichend über die spätere berufliche Tätigkeit informiert und richtet sich mehr nach dem, was von Freunden über diesen Beruf Positives oder Negatives gesagt wird. Aber auch die Eltern haben mit ihrer Vorstellung von den Berufsperspektiven der Kinder einen großen Einfluß. Wenn auch die ersten Schritte sehr rational vorbereitet sind, so kommt dann die große Enttäuschung, wenn kein Ausbildungsplatz vorhanden ist. Der Wunschberuf kann nicht erlernt werden, es muß auf andere Wege ausgewichen werden.

Mitarbeiter, die mit Jugendlichen zusammenarbeiten, die ein Betriebspraktikum während ihrer Sekundarschulzeit ableisten, haben hier eine verantwortungsvolle, wichtige Aufgabe. Durch Gespräche und sachliche Informationen können sie eine rationale planvolle Berufswahlentscheidung mit vorbereiten und unterstützen.

ZUSAMMENFASSUNG

Jugendliche sind Einzelpersönlichkeiten, aber, genau wie Erwachsene bilden sie soziale Gruppen. Diese sozialen Gruppen haben eine wichtige Aufgabe beim Entwicklungsprozeß des Jugendlichen und der Ablösung vom Elternhaus. Auch in der betrieblichen Praxis wird die Gruppenbildung gefördert. Problemlösungen lassen sich in einem modernen Unternehmen oft nur noch durch Gruppen- und Teamarbeit durchführen.

Die Berufswahl ist mit die wichtigste Entscheidung im Leben eines Menschen. Sie muß vom Jugendlichen in einer sehr schwierigen Entwicklungsphase getroffen werden. Auf Eltern und betriebliche Mitarbeiter kommt hier eine sehr verantwortungsvolle Beratungsaufgabe zu.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

2.1 Was ist eine Gruppe?

2.2

2.3 Warum sollen die Gruppenbildungen im Betrieb gefördert werden?

2.4 In welchen Schritten läuft die Berufswahl ab?

Lektion 3

3 Einführung des Auszubildenden in die Ausbildungsstätte

Sie werden nach dieser dritten Lektion in der Lage sein

- *den Weg vom Bewerbungsschreiben bis zur Einstellung des Mitarbeiters bzw. Auszubildenden übersichtartig zu beschreiben,*
- *einige Verfahren für die Auswahl von Bewerbern zu nennen,*
- *die Notwendigkeit für die Einführung der Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in die betriebliche Berufsausbildung zu erläutern.*

3.1 AUSWAHL UND EINSTELLUNG

Betriebsgröße und Betriebsstruktur bestimmen den Grad der Einbeziehung des Ausbilders bzw. Vorgesetzten in die Auswahl- und Einstellungsverfahren. In kleineren überschaubaren Unternehmen übernimmt der Auszubildende diese Aufgabe in ihrer Gesamtheit. In Großunternehmen mit einer gesonderten Ausbildungsabteilung erfolgt eine Aufgabenteilung zwischen Personalabteilung, Ausbildungsabteilung und den Ausbildern. Der Ausbilder bzw. Mitarbeiter sollte immer bei der Auswahl der Auszubildenden bzw. Mitarbeiter beteiligt sein. Er kann beurteilen, welche Anforderungen zu stellen sind. Er ist außerdem mit betroffen, wenn es während der Ausbildung bzw. betrieblichen Tätigkeit Schwierigkeiten mit Auszubildenden gibt.

Da der Ausbilder bzw. Vorgesetzte verantwortlich mit gestaltet, ist er bei der Auswahl und Einstellung der Auszubildenden bzw. Mitarbeiter mit zu beteiligen.

In welchen Schritten verlaufen Auswahl und Einstellung?

- Bekanntgabe der freien Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze durch die Personalabteilung, durch betriebsinterne Mitteilung, Information an das zuständige Arbeitsamt, Anzeigen in Zeitungen u.a.,
- Übersenden der Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Foto, Zeugniskopien) durch den Bewerber an die Personal- oder Ausbildungsabteilung,
- Vorauswahl durch den Betrieb auf der Grundlage der eingereichten Bewerbungsunterlagen und Anforderungen des Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes,
- Weiteres Auswahlverfahren durch ein Bewerbungsgespräch und/oder Testverfahren,
- Einladung der ausgewählten Bewerber zu einem Einstellungsgespräch. Der persönliche Eindruck soll die schriftlich vorliegenden Testergebnisse und Bewerbungsunterlagen ergänzen,
- Einstellung der ausgewählten Bewerber durch die Personalabteilung nach einer gesundheitlichen Untersuchung durch den Werksarzt.

3.2 TESTVERFAHREN

Viele Arbeitgeber setzen heute als eine wichtige Entscheidungshilfe bei der Bewerberauswahl Testverfahren ein. Die große Zahl der Bewerber sowie die zu allgemeine Aussagekraft und die kaum mögliche Vergleichbarkeit von Schulnoten werden oft als Argumente für den Gebrauch von Tests genannt. Dem wird entgegengehalten, daß durch diesen Standpunkt die Zeugnisse der Schulen und damit allgemein die Schule abgewertet werden. Auch Testerfolge seien keine Garantie für einen Ausbildungs- und Berufserfolg. Immer häufiger werden Verfahren eingesetzt, die sich nicht nur auf das Abfragen der schulischen Voraussetzungen durch Diktate, Aufsätze oder Rechentests beschränken. Diese Testverfahren überprüfen die allgemeinen intellektuellen Fähigkeiten (Allgemeinwissen, logisches Denken, sprachlich-begriffliches Denken, Abstraktionsfähigkeit), spezielle intellektuelle Fähigkeiten (Wort- und Sprachverständnis, rechnerische Fähigkeiten, räumliches Vorstellungsvermögen, technisches Verständnis), Arbeitsverhalten (Konzentrations- und Belastungsübungen, Arbeitstempo, handwerkliche Geschicklichkeit, Ordnung, Sorgfalt). Die Testergebnisse werden oft mit einem für einen bestimmten Ausbildungsberuf bzw. Arbeitsplatz entwickelten Anforderungsprofil (wünschenswerte kognitive¹⁾, affektive²⁾ und psychomotorische³⁾ Merkmale) verglichen.

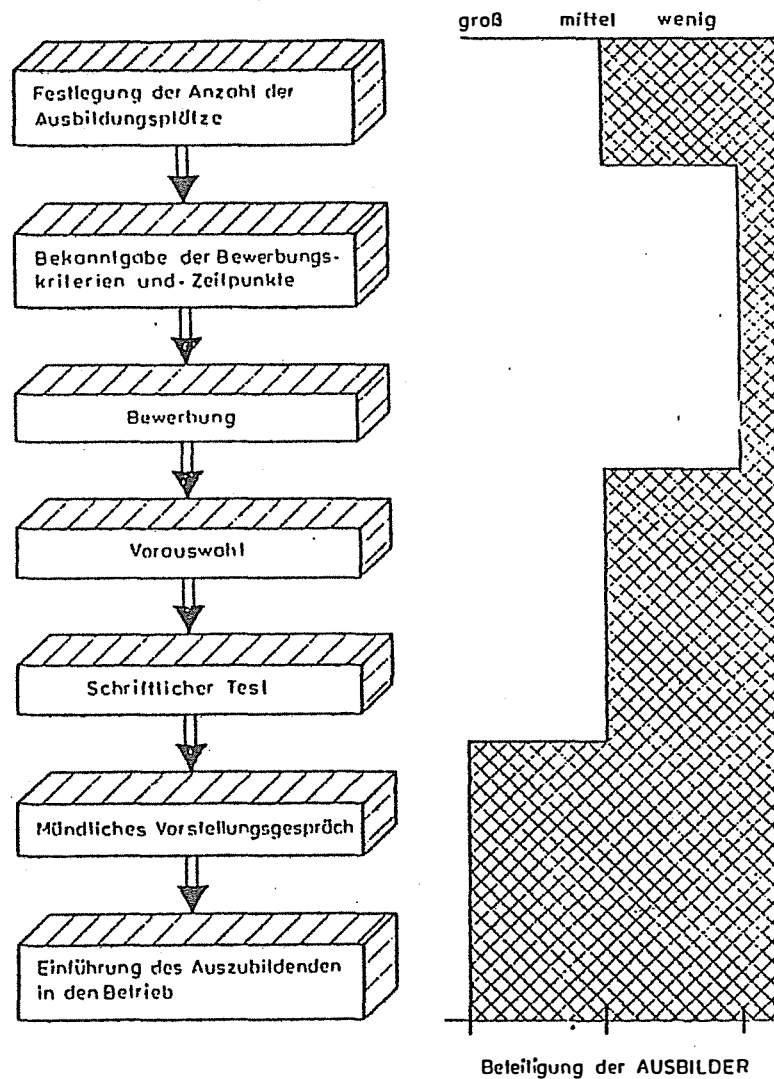


Abb. 3.1: Von der Bewerbung bis zur Einführung in die Ausbildung

- 1) kognitiv: die Erkenntnis, Kenntnisse betreffend
- 2) affektiv: die Gefühle, Einstellungen betreffend
- 3) psychomotorisch: die Bewegungen, Handlungsabläufe betreffend

Bei Testverfahren unterscheiden wir:

Wissenschaftliche Tests. Sie werden nach wissenschaftlich festgelegten Verfahren, die lange Praxiserprobungen einschließen, von Diplom-Psychologen entwickelt. Diese Tests können von Fachleuten bei Testverlagen erworben werden.

Betriebsinterne Tests. Sie werden innerhalb eines Betriebes entwickelt, teilweise unter der Beteiligung von Diplom-Psychologen. Oft jedoch werden sie ohne psychologisches Fachwissen zusammengestellt.

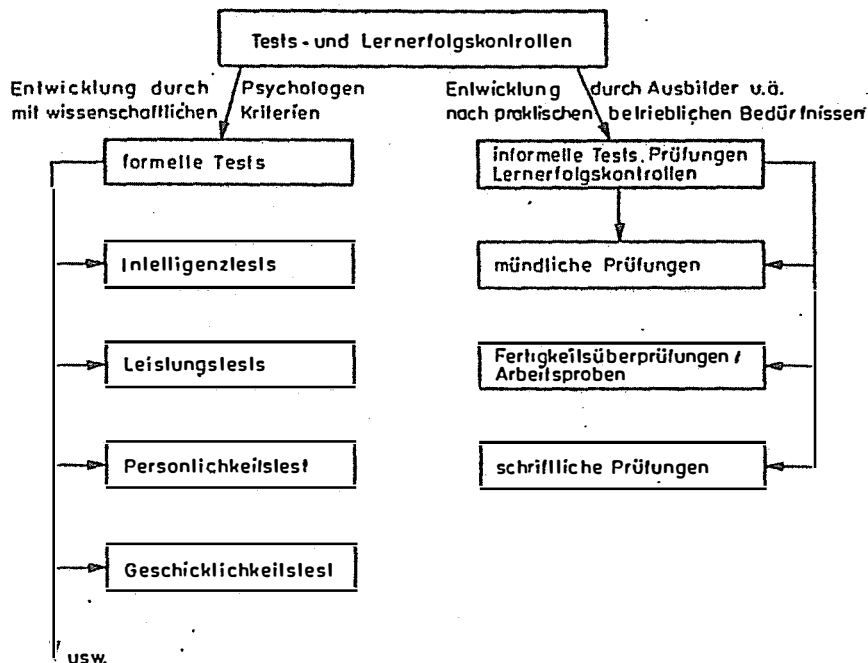


Abb. 3.2: Tests und Lernerfolgskontrollen

Beispiel:

Ausschnitt aus einem betriebsinternen Testverfahren für das Berufsfeld Metall mit einem multiple-choice-response Test.

Es wurde ein Fachfilm gezeigt. Im Anschluß daran werden Fragebogen mit einem Auswahlantwortsystem (multiple-choice-response) verteilt.

Nennen Sie drei im Film gezeigte Härteverfahren!

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> induktives Härten | <input type="radio"/> Umlaufhärten |
| <input type="radio"/> Einsatzhärten | <input type="radio"/> Umlauf-Vorschubhärten |
| <input type="radio"/> Aufsatzhärten | <input type="radio"/> Salzbadhärten |
| | <input type="radio"/> Nitrierhärten |

Dieses Beispiel überprüft direkt Gedächtnisleistungen, aber sicherlich nicht die Eignung für die Ausbildung zum Industriemechaniker. Die Härteverfahren werden erst in der Grundstufe verbunden mit ausführlichem Berufstheorieunterricht behandelt. Aus diesem Beispiel kann man nur folgern:

Bei den Auswahlverfahren sollen nur wissenschaftliche Tests und keine von Ausbildern zusammengestellte betriebsinterne Tests verwendet werden.

3.3 EINFÜHRUNG IN DIE AUSBILDUNG BZW. DEN BETRIEB

Für viele Jugendliche und junge Erwachsene ist der Beginn einer Berufsausbildung bzw. der erste Arbeitsplatz verbunden mit der ersten Erfahrung in der Arbeitswelt. Sie treten aus der bekannten Umgebung mit den Schwerpunkten Familie und Schule in einen Bereich ein, über den sie oft nur wenige und dann noch falsche Vorstellungen haben. Der **Lebensrhythmus** ändert sich grundlegend. Mit An- und Abfahrt sind die Auszubildenden oft 10 Stunden und länger von zuhause fort. Die gewachsenen Sozialbeziehungen in Schule und Freizeit müssen anders gestaltet werden. Das Verhalten der Mitarbeiter im Betrieb und die betrieblichen Arbeitsabläufe verlangen eine Neuorientierung des Verhaltens. Eine allgemeine Unsicherheit ist das Ergebnis.

Eine geplante Einführungsphase erleichtert den Eintritt in die betriebliche Berufsausbildung und macht den erfolgreichen Abschluß wahrscheinlicher.

Die **Einführung** konzentriert sich auf schriftliche und mündliche Informationen über Betrieb und Ausbildung sowie auf die praktische Einführung.

Diese umfangreichen Informationen sollen zielgruppengerecht ohne lange Vorträge, unter Aktivierung der Auszubildenden bzw. des neuen Mitarbeiters und mit dem Einsatz von audiovisuellen Medien vermittelt werden. Broschüren und Merkblätter, die an die Auszubildenden ausgehändigt werden, enthalten die wichtigsten Details.

3.4 HINEINWACHSEN IN DIE BERUFS- UND ARBEITSWELT

Neben dem Vermitteln von Fertigkeiten und Kenntnissen gibt es eine Reihe von Dingen, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen. Sie sind für den späteren Beruf sehr wichtig. Unter anderem sind dies:

- Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Sorgfalt und Selbstkontrolle, Mitdenken, ständige Lernbereitschaft, ausgeglichenes positives Verhältnis zu Kollegen und Kunden.

Manches davon ist schon im Elternhaus und in der Schule geübt worden. Da diese Persönlichkeitseigenschaften aber im Berufsleben besonders wichtig sind, hat hier die betriebliche Ausbildung eine besondere Bedeutung bei der Persönlichkeitsbildung.

Im Betrieb kann der Jugendliche erleben, welche Folgen es z.B. hat, wenn ein Werkstück nicht sorgfältig gearbeitet wurde. Es paßt nicht mit anderen Teilen zusammen, ein ganzer Arbeitsablauf kommt ins Stocken.

In jeder Station der Ausbildung muß neben den eigentlichen Qualifikationen dem Jugendlichen vermittelt werden, daß der Zwang zur Zusammenarbeit im Betrieb Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewußtsein und Mitdenken erfordert. Nur so kann ein gutes Arbeitsergebnis erzielt werden.

Die Zusammenarbeit im Betrieb ist auf Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewußtsein und Mitdenken angewiesen.

Auf diese Weise kann der Auszubildende allgemeine Verhaltensweisen erwerben, die für seinen späteren beruflichen Werdegang wichtig sind.

ZUSAMMENFASSUNG

In vielen Betrieben sind Ausbilder und andere verantwortliche Mitarbeiter bei der Auswahl und der Einstellung der Bewerber um Ausbildungsplätze und andere Arbeitsplätze beteiligt. Beim Auswahlverfahren sollten nur wissenschaftliche Tests eingesetzt werden. Nur so lassen sich zuverlässige Aussagen beim Vergleich der Testergebnisse mit den Anforderungsprofilen für einen bestimmten Ausbildungsberuf oder Arbeitsplatz machen. Bei den Auswahlverfahren werden überwiegend Intelligenztest, Leistungstests, Persönlichkeitstests und Geschicklichkeitstest eingesetzt. Beim Vorstellungsgespräch soll durch einen persönlichen Eindruck die Eignung des Bewerbers überprüft werden.

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist für viele Jugendliche ein entscheidender schwerer Lebensabschnitt. Eine geplante Einführungsphase erleichtert den Eintritt in die betriebliche Berufsausbildung. Diese Einführung besteht aus einer Informations- und aus einer Praxisphase.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 3.1 In welchen Stufen verläuft die Auswahl und die Einstellung von Auszubildenden?
- 3.2 Warum sollen wissenschaftliche Tests bei den Auswahlverfahren bevorzugt werden?
- 3.3 Warum soll die Einführung von Jugendlichen in die betriebliche Situation strukturiert und geplant werden?

Lektion 4

4 Ausbildungsordnungen und betriebliche Ausbildungspläne

Sie werden nach dieser vierten Lektion in der Lage sein

- *zu begründen, warum die Ausbildungsordnungen didaktische Rahmenbedingungen für die zu vermittelnden Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse) sind,*
- *die Mindestanforderungen an eine Ausbildungsordnung nach § 25 (2) BBiG zu nennen und beispielhaft mit Ausbildungsordnungen aus den Berufsfeldern Metall und Elektro zu beschreiben,*
- *die Faktoren zu nennen, die für die Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans zu berücksichtigen sind Faktoren.*

4.1 DIE AUSBILDUNGSORDNUNG ALS GRUNDLAGE DER ZU VERMITTELNDEN QUALIFIKATIONEN

Der Ausbilder kann nur ausbilden, wenn er die didaktische Frage beantworten kann: "Was soll vermittelt werden"

In früheren Zeiten hatte in den gewerblich handwerklichen Berufen der Meister und die zuständige Innung eine große Entscheidungsfreiheit. Sie legten grundsätzlich fest, welche Fertigkeiten und Kenntnisse in der Lehrlingsausbildung zu lernen und in der Gesellenprüfung nachzuweisen waren.

Die Entwicklung zur Industriegesellschaft förderte die Vereinheitlichung der Berufe. Seit den zwanziger Jahren dieses Jahrhunderts wurden für die industriellen Ausbildungsberufe **Berufsbilder** entwickelt. Sie enthalten neben der Berufsbeschreibung eine Aufzählung der während der Ausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse.

Beispiel: Berufsbild

Das noch heute übergangsweise gültige und 1938 anerkannte **Berufsbild für den Lehrberuf Maschinenschlosser** ist ein typisches Beispiel aus dieser Zeit.

Diese Ordnungsmittel waren Empfehlung. Teilweise wurde deshalb eine planmäßige, systematische an den überbetrieblichen Ausbildungszielen ausgerichtete Berufsausbildung nicht durchgeführt.

Durch das **Berufsbildungsgesetz** vom 19.8.1969 wird die Ausbildung in allen Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen auf eine neue, einheitliche Grundlage gestellt.

Damit soll eine planmäßige, zeitlich und sachlich gegliederte Berufsausbildung mit einer Dauer von zwei bis drei Jahren durchgeführt werden können.

Die rechtlichen Grundlagen für die **Ausbildungsordnungen** finden wir in den §§ 25 ff. des BBiG und der Handwerksordnung (HwO).

“Ausbildungsordnung

- 1) Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsbildung sowie zu ihrer Anpassung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung kann der Bundesminister für Wirtschaft oder der sonst zuständige Fachminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Ausbildungsberufe staatlich anerkennen, die Anerkennung aufheben und für die Ausbildungsberufe Ausbildungsordnungen erlassen.
- 2) Die Ausbildungsordnung hat mindestens festzulegen
 1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
 2. die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen,
 3. die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
 4. eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan),
 5. die Prüfungsanforderungen.” (§ 25 BBiG)

Die Formulierungen in der HwO entsprechen diesem Text.

Im Berufsbildungsgesetz wurde außerdem in § 28 (1) und (2) festgelegt, daß Jugendliche nur in den anerkannten Ausbildungsberufen nach den gültigen Ausbildungsordnungen ausgebildet werden dürfen.

Seit 1969 wurden auf Grundlage des BBiG Ausbildungsordnungen für 213 Ausbildungsberufe mit 1.4 Mio. Auszubildenden (1986) erlassen. Für weitere Ausbildungsberufe erarbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin momentan neue Ausbildungsordnungen, so daß 1989 rd. 90 % der Auszubildenden in neu geordneten Berufen ausgebildet werden.

Die vor Inkrafttreten des BBiG vorhandenen Lehr- und Anlernberufe gelten nach § 108 BBiG weiter bis zum Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen nach § 25 und der Prüfungsordnungen nach § 41 BBiG.

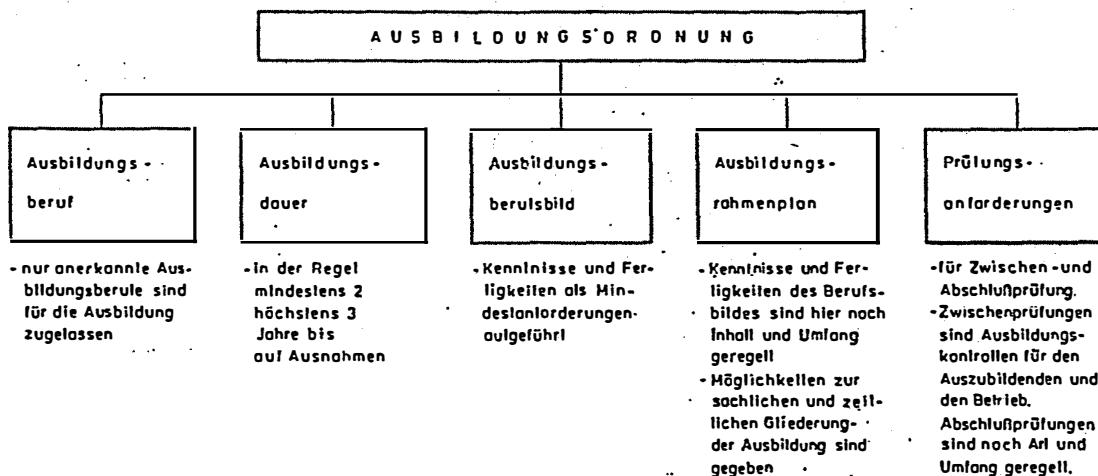


Abb. 4.1: Struktur einer Ausbildungsordnung

4.2 STRUKTUR UND AUFBAU DER AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Die neuen Ausbildungsordnungen müssen fünf Mindestbestandteile enthalten: Bezeichnung des Ausbildungsberufes, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen.

Bezeichnung des Ausbildungsberufs

Durch die Festlegung "Industriekaufmann", "Energieanlagenelektroniker", "Gießereimechaniker", "Dreher", "Zerspanungsmechaniker", "Schmied", "Betriebs Schlosser", "Maschinenschlosser", usw. wird der Ausbildungsberuf staatlich anerkannt. Dieses erfolgt als Rechtsverordnung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft in Einvernahme mit dem zuständigen Fachminister. Sie werden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Ausbildungsdauer

Sie soll gemäß § 25 (2) nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Zweijährige Ausbildungsberufe sind beispielsweise: Teilezurichter, Elektrogerätemechaniker, Teilzeichner, Verkäufer und Bürogehilfe. Die meisten Ausbildungsberufe haben eine Ausbildungsdauer von drei Jahren. Alle neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufe haben diese Ausbildungsdauer von 3 1/2 Jahren.

Beispiel:

Für die industriellen Metallberufe wird folgende zeitliche Gliederung vorgenommen:

1. Ausbildungsjahr

Die berufliche Grundbildung wird für alle Berufe gemeinsam durchgeführt.

2. Ausbildungsjahr

Die zu vermittelnden Qualifikationen werden zusammengefaßt und geordnet nach den sechs Ausbildungsberufen Industrie- Werkzeug-, Zerspanungs-, Konstruktions-, Anlagen- und Kraftfahrzeugmechaniker. Dabei kann es durchaus zu fachrichtungsspezifischen Anwendungen der vorgegebenen Qualifikationen kommen.

Das maschinelle Zerspanen wird beispielsweise in der Fachrichtung Drehtechnik mehr an Drehmaschinen und in der Fachrichtung Frästechnik mehr an Fräsmaschinen vermittelt.

3. und 4. Ausbildungsjahr

In dieser fachrichtungsspezifischen Ausbildung werden die erworbenen Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse) intensiv angewendet und für den zukünftigen beruflichen Einsatz vertieft.

Die Verkürzung der Ausbildungsdauer kann erfolgen, wenn der Auszubildende eine entsprechende berufliche Vorbildung (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsausbildung) oder allgemeine Vorbildung (Realschule, Gymnasium) nachweisen kann. Auch bei überdurchschnittlichen Ausbildungsleistungen kann der Auszubildende eine Verkürzung der Ausbildungszeit bei der zuständigen Stelle beantragen. Es erfolgt dann eine vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung.

Ausbildungsberufsbild

Die Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Verhaltensweisen), die in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach der Ausbildung nachzuweisen sind, werden in knapper Form beschrieben. Diese Qualifikationen, die im Ausbildungsrahmenplan noch weiter aufgegliedert werden, sind tätigkeitsbezogen und anwendungsorientiert zu vermitteln.

Ausbildungsrahmenplan

Dieser umfangreichste Teil der Ausbildungsordnung nimmt die im Ausbildungsberufsbild festgehaltenen Qualifikationen auf. Sie werden in der **sachlichen Gliederung** ausführlicher und exakter beschrieben. Die zeitliche Zuordnung und der Umfang ist in der **zeitlichen Gliederung** festgelegt.

Prüfungsanforderungen

Sie enthalten konkrete Angaben über die Prüfungsgegenstände, den Prüfungsmodus und die Bewertungskriterien.

Das Berufsbildungsgesetz schreibt in den §§ 26, 39 und 42 Zwischen- und Abschlußprüfungen vor. Sie sollen den Fortschritt in der Ausbildung und den Qualifikationsstand am Abschluß der Ausbildung festhalten.

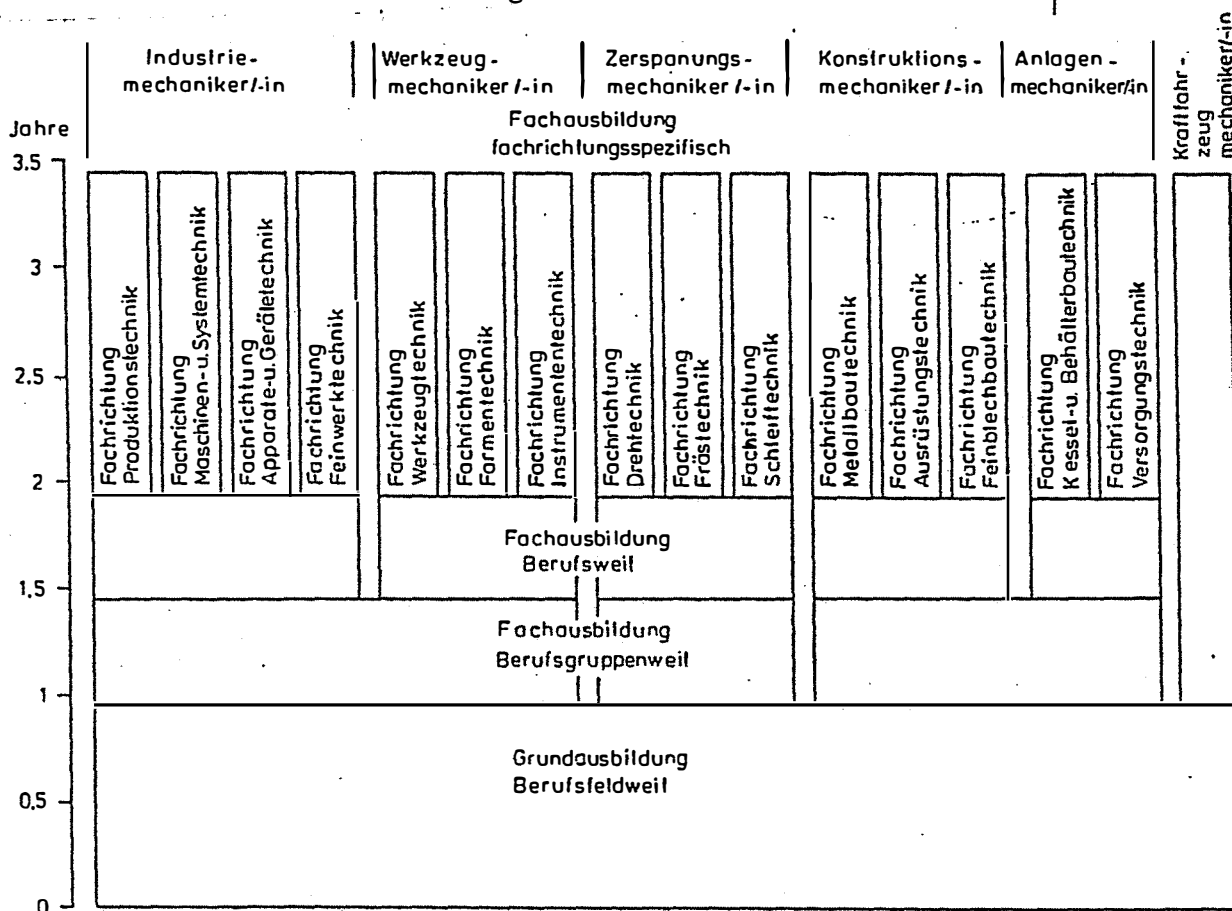


Abb. 4.2: Neugeordnete industrielle Metallberufe

Beispiel:

Musterprüfungsordnung

Eine Musterprüfungsordnung ist in der Broschüre "Ausbildung und Beruf", S. 128 ff. abgedruckt.

Zusätzliche Bestimmungen

Fast alle Ausbildungsordnungen enthalten Vorschriften über die **Berichtsheftführung**

Betriebliche Ausbildungspläne

In allen Ausbildungsordnungen wird vorgeschrieben, daß aus dem Ausbildungsrahmenplan betriebliche Ausbildungspläne zu entwickeln sind.

In manchen Ausbildungsordnungen werden Aussagen über die **Eignung der Ausbildungsstätten** gemacht.

In den **Übergangs- und Schlußvorschriften** sind Angaben über die Aufhebung der bisherigen Ausbildungsordnungen oder Berufsbildern und Übergangsfristen enthalten.

Rahmenlehrplan

Die Kompetenz in der Berufsbildung ist eindeutig geregelt.

Die betriebliche Berufsausbildung und damit auch die Ausbildungsordnungen sind im gesamten Bundesgebiet gültig. Für den schulischen Teil der Berufsausbildung liegt die Kompetenz bei den Ländern (Kulturhoheit).

Es existieren für jedes Berufsfeld und für jeden Ausbildungsberuf länderspezifisch ausgerichtete Lehrpläne. Diese sind in manchen Berufen sehr unterschiedlich. Eine Abstimmung zwischen den Ländern und damit eine Vereinheitlichung erfolgt seit 1972 durch die Kultusministerkonferenz der Länder. Im **Koordinierungsausschuß** der Kultusministerkonferenz der Länder erfolgt eine Abstimmung zwischen den neu entwickelten Ausbildungsordnungen und den **bundeseinheitlichen Rahmenlehrplänen**.

Die neuentwickelten Ausbildungsordnungen enthalten im Anhang die bundeseinheitlichen Rahmenlehrpläne. Die Kenntnisse über die Rahmenlehrpläne sind für den betrieblichen Ausbilder von großer Wichtigkeit.

Im **Dualen System** übernimmt die Berufsschule die Vermittlung des größten Teils der Kenntnisse in der Berufsausbildung der anerkannten Ausbildungsberufe. Die allgemeinbildenden Fächer, die teilweise Prüfungsgegenstand sind, werden nur von der Berufsschule gelehrt.

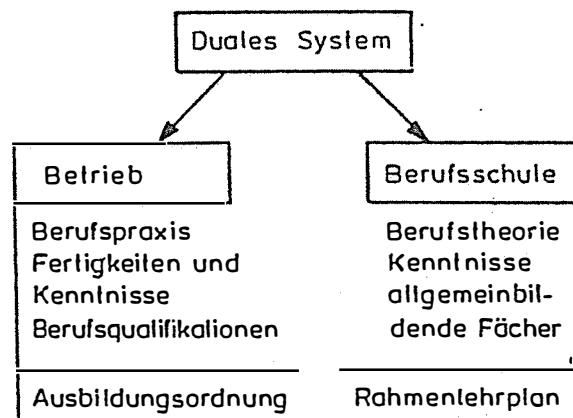


Abb. 4.3: Duales System

Nur durch gegenseitige Information zwischen Ausbilder und Lehrer läßt sich ein optimales Ergebnis in der Berufsausbildung erreichen.

4.3 ENTSTEHUNG VON NEUEN AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Neben dem Auftrag des Berufsbildungsgesetzes tragen ökonomische und technologische Entwicklungen dazu bei, daß gültige Ausbildungsordnungen gestrichen oder überarbeitet werden und neue Ausbildungsberufe entstehen.

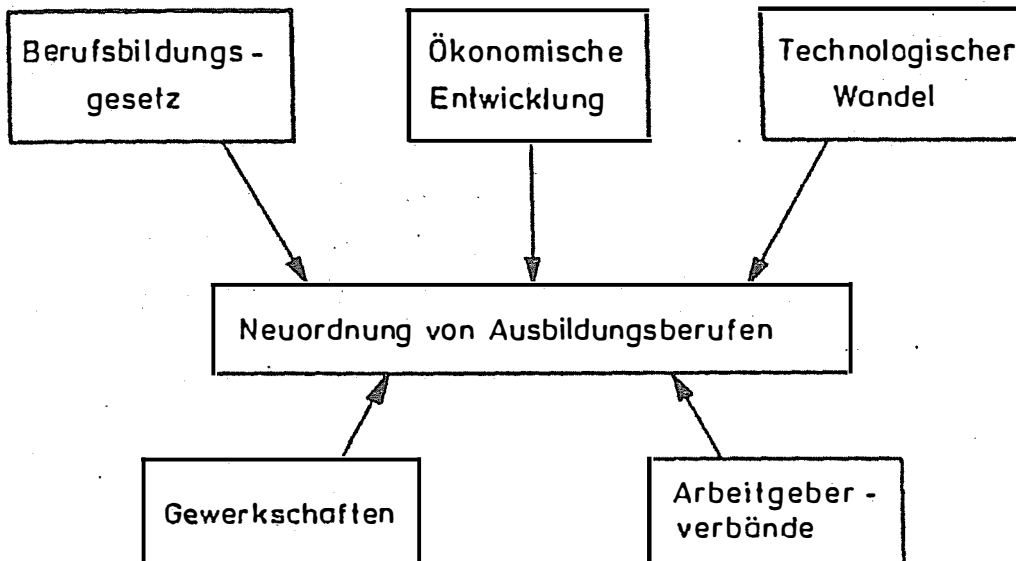


Abb. 4.4: Anstöße zur Neuordnung von Ausbildungsberufen

Die Anstöße zur Neuordnung von Ausbildungsberufen kommen fast immer von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und von den Gewerkschaften.

Beispiel:

Verfahren bei der Neuordnung eines Ausbildungsberufs

Schon zu Beginn der siebziger Jahre entwickelten die Industriegewerkschaft Metall und als Arbeitgebervertreter Gesamtmetall gegensätzliche Vorstellungen zur Neuordnung der Metallberufe. Als 1978 durch die "Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe" eine grundsätzliche Einigung zwischen den Sozialpartnern erreicht wurde, konnte das BiBB mit der Entwicklung der neuen Ausbildungsordnungen beginnen.

Nach dem Erlass der neuen Ausbildungsordnungen 1987 werden noch angemessene Übergangsfristen für die bisherigen Ordnungsmittel (z.B. Maschinenschlosser) eingeräumt. Deshalb können über die Bewährung in der Berufspraxis erst am Ende dieses Jahrzehnts die ersten Aussagen gemacht werden.

4.4 TYPEN VON AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Bei den anerkannten Ausbildungsberufen lassen sich die folgenden Typen der Ausbildungsordnungen unterscheiden:

- Monoberufe
- Monoberufe mit Spezialisierung
- Stufenausbildung (Bündelberufe).

Monoberufe

Monoberufe sind Ausbildungsberufe mit einem einheitlichen Ausbildungsbild und einem einheitlichen Ausbildungsrahmenplan ohne weitere Spezialisierung.

Beispiel:

Die noch übergangsweise gültigen Ausbildungsordnungen für die industriellen Metallberufe haben für jeden einzelnen Ausbildungsberuf besondere Ausbildungsordnungen ohne eine innere Differenzierung oder Spezialisierung. Wer als Maschinenschlosser die Ausbildung beginnt, hat einen Ausbildungsvertrag über diese Berufsbezeichnung und hat innerhalb der Ausbildungszeit grundsätzlich keine Möglichkeit zur Umorientierung. Gleichzeitig hat er immer Gewißheit, daß er die Berufsqualifikation "Maschinenschlosser" erwerben kann, nachdem er die vorgesehenen Prüfungen abgelegt hat.

Monoberufe sind auch neuentwickelte Ausbildungsberufe wie Industriekaufmann, Bankkaufmann, Koch, Schriftsetzer, Schauerbegealter.

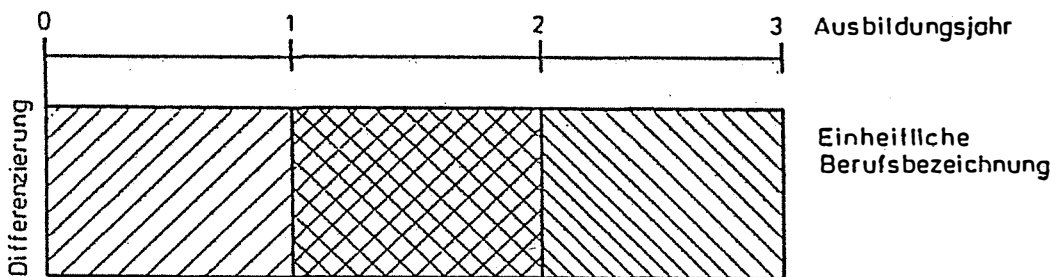


Abb. 4.5: Monoberufe

Monoberufe mit Spezialisierung

Nach der breit angelegten Grundausbildung erfolgt im zweiten oder erst im dritten Ausbildungsjahr eine Differenzierung der Ausbildungsinhalte.

Beispiel:

Ausbildungsberuf mit Spezialisierung sind z.B.: Drucker (Schwerpunkt: Hochdruck, Flachdruck, Tiefdruck), Reiseverkehrskaufmann (Schwerpunkt: Reisevermittlung, Reiseveranstaltungen), Kfz-Mechaniker im Handwerk (Allgemeine Kfz-Instandsetzung, Motorinstandsetzung)

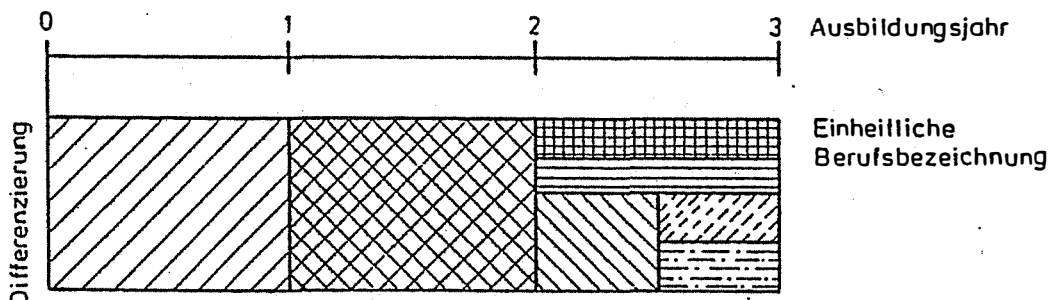


Abb. 4.6: Monoberuf mit Spezialisierung

Stufenausbildung (Bündelberufe mit Stufenausbildung)

Der § 26 des BBiG bestimmt die Merkmale dieser besonderen Ausbildungsform:

Die **erste Stufe** vermittelt im ersten Ausbildungsjahr eine berufliche Grundausbildung auf Berufsfeldbreite. Sie wird mit einer ersten Zwischenprüfung nach 12 Monaten beendet. Im zweiten Ausbildungsjahr schließt sich eine nach Berufsgruppen differenzierte berufliche Fachbildung an. Die zweite Zwischenprüfung nach 24 Monaten kann gleichzeitig Abschlußprüfung sein. Nach diesem Abschluß kann der Jugendliche eine volle Berufstätigkeit in einem Ausbildungsberuf ausüben oder die Berufsausbildung für eine besonders qualifizierte Berufstätigkeit fortsetzen.

Die **zweite Stufe** vermittelt eine besondere berufliche Fachbildung in vielen Fachrichtungen. Diese Fachrichtungen bauen auf bestimmte Berufsgruppen auf. Dabei erfolgt eine verbindliche Zuordnung.

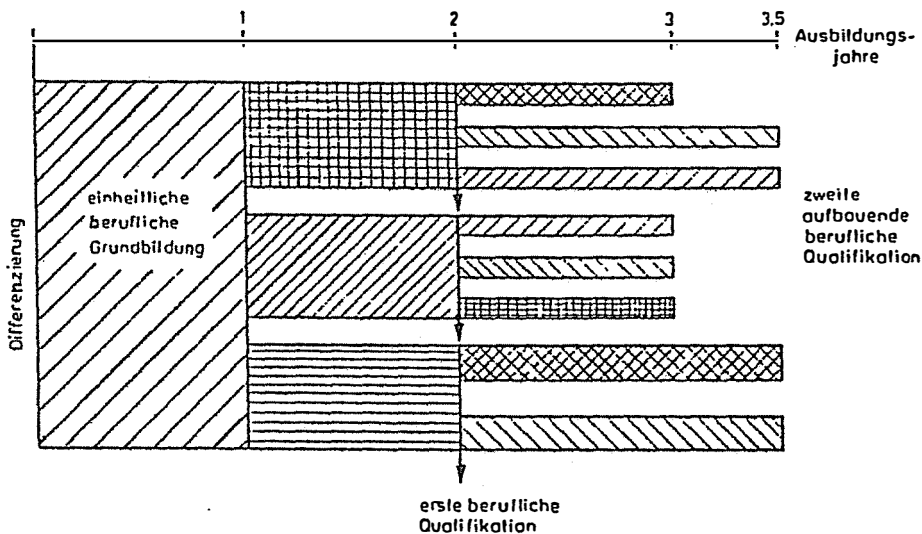


Abb. 4.7: Stufenausbildung

Beispiel:

Bündelberufe mit Stufenausbildung sind z.B.: Stufenausbildung Bauindustrie, Stufenausbildung in der Bekleidungsindustrie.

4.5 EINFLUSSFAKTOREN BEI DER GLIEDERUNG DER AUSBILDUNGSMATERIALIEN, BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLAN

Das Berufsbildungsgesetz schreibt im § 6 dem Auszubildenden vor, daß die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Ausbildungszieles in einem anerkannten Ausbildungsberuf erforderlich sind, planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert und in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu vermitteln sind.

Beispiel:

Ausbildungsordnung und Betrieblicher Ausbildungsplan

In der Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 15.1.1987, Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin, § 11:

“Ausbildungsplan:
Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen.”

Die geplante Ausbildung läßt sich nicht nur durch die vorher genannten Rechtsquellen begründen. Auch Zweckmäßigkeitsüberlegungen und pädagogische Gründe sprechen für die betriebliche Ausbildungsplanung.

Durch den betrieblichen Ausbildungsplan kennt der Auszubildende die Ausbildungsziele. Er weiß, was in der Berufsausbildung von ihm erwartet wird und kann sich deshalb selbst motivieren.

Die Planungsaufgabe für den Ausbildenden konzentriert sich gemäß der Rechtsgrundlage "Ausbildungsordnung" auf drei Bereiche.

- **Ausbildungsziel**
Die **Berufsbeschreibung** und das **Ausbildungsberufsbild** legen fest, welche Ausbildungsziele zu erreichen sind. Diese zu vermittelnden Qualifikationen sind bei der betrieblichen Planung die wichtigste Grundlage. Die Zwischen- und Abschlußprüfungen geben wichtige Hinweise über die erfolgreiche Vermittlung der Ausbildungsziele.
- **Ausbildungsinhalte**
Die **sachliche Gliederung** des **Ausbildungsrahmenplans** beschreibt die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Berufsausbildung systematisch zu vermitteln sind. Dieser überbetriebliche Stoffplan wird von Ausbildern durch Auswahl und Praxisbezug auf die betrieblichen Ausbildungsaufgaben zugeschnitten. Dabei werden neben der vorgegebenen sachlichen Gliederung bei der Festlegung von Ausbildungsabschnitten pädagogische, lernpsychologische und Zweckmäßigkeitsüberlegungen mit berücksichtigt.
- **Zeitliche Gliederung**
Die **zeitliche Gliederung** des **Ausbildungsrahmenplans** gibt Richtzeiten für die einzelnen Ausbildungsabschnitte vor. Diese zeitlichen Vorgaben sind oft sehr global festgelegt. Die betriebliche Ausbildungsplanung ordnet den Ausbildungsabschnitten, die aus der sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans entwickelt wurden, meist in Wochen festgelegte Richtzeiten zu.

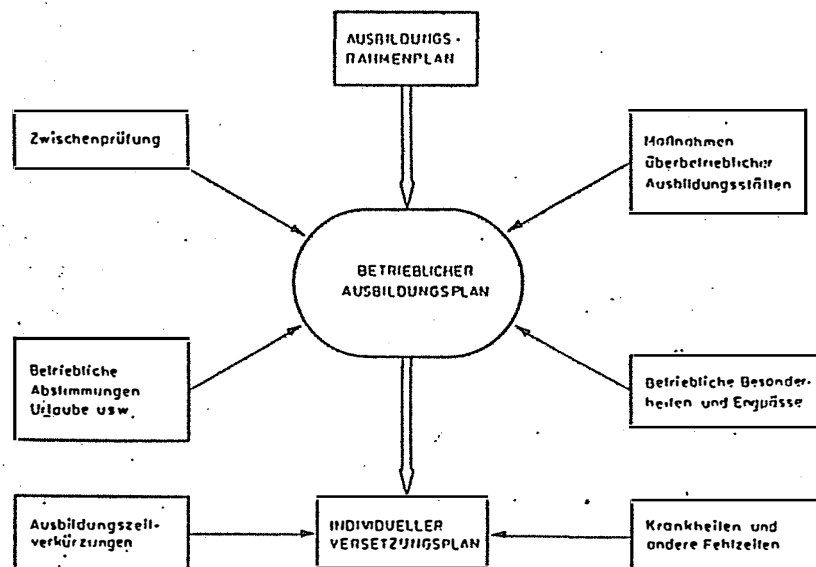


Abb. 4.8: Vom Ausbildungsrahmenplan zum betrieblichen Ausbildungsplan

Aufbauend auf der Vorgabe Ausbildungsrahmenplan werden im betrieblichen Ausbildungsplan den einzelnen Ausbildungsabschnitten zeitliche Vorgaben und Lernorte, die auch außerhalb des Betriebs liegen können, zugeordnet.

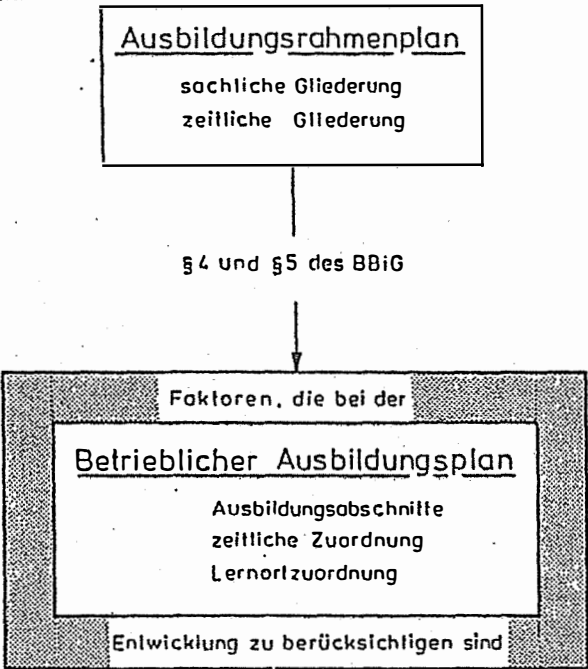


Abb. 4.9: Vom Ausbildungsrahmenplan zum individuellen Versetzungsplan

BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLAN					
Ausbildungsberuf					
Ausbildungsdauer					
I/d. Nr.	Ausbildungsabschnitt Ausbildungsinhalt Lehrgang	Abschnitt, Teil des Ausbildungsberufsbildes sachliche Gliederung und zeitliche Gliederung	Ausbildungsdauer bei 24 36 42 Monaten Ausbildungslänge		
					Lernort
<u>1. Ausbildungshalbjahr</u>					
1					
2					
3					
<u>2. Ausbildungshalbjahr</u>					
4					
5					
6					
7					
8					
<u>Urlaub</u>					
<u>3. Ausbildungshalbjahr</u>					
9					

Abb. 4.10: Muster für einen betrieblichen Ausbildungsplan

Die in der folgenden Übersicht dargestellten pädagogischen Prinzipien beeinflussen die betriebliche Ausbildungsplanung:

- vom Allgemeinen zum Speziellen,
- vom Leichten zum Schweren,
- vom Bekannten zum Unbekannten,
- vom Nahen zum Entfernten,
- Prinzip der Faßlichkeit,
- Prinzip der Anschauung,
- Selbständigkeit,
- Aktivität,
- Prinzip der Erfolgssicherung.

ZUSAMMENFASSUNG

Berufsausbildung kann nur sinnvoll erfolgen, wenn bekannt ist, welche Qualifikationen in welcher Zeit durch welche Inhalte vermittelt werden sollen. Diese didaktischen Fragestellungen (was?, wann?) müssen in unserer hoch technisierten Gesellschaft klar geregelt werden. Die Mobilität des einzelnen Arbeitnehmers und die Bedürfnisse der Unternehmen, Fachkräfte mit fest definierten Qualifikationen einzustellen, erfordert eine geregelte Berufsausbildung. Die Ausbildungsordnungen der anerkannten Ausbildungsberufe mit der Aufgliederung in Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und sonstige Vorschriften garantieren für den speziellen Ausbildungsberuf die Vermittlung von fest umrissenen Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse). Mit vorgeschriebenen Prüfungsverfahren durch Zwischen- und Abschlußprüfungen erfolgt die Überprüfung der durch die Ausbildung erworbenen Qualifikationen. Schulische Rahmenlehrpläne ergänzen die Ausbildungsordnungen. Seit 1969 werden auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes kontinuierlich neue Ausbildungsordnungen entwickelt. Heute wird der größte Teil der Auszubildenden in neu geordneten Ausbildungsberufen ausgebildet. Die Ausbildungsberufe werden aufgeteilt in: Monoberufe, Monoberufe mit Schwerpunkt oder Fachrichtung und Bündelberufe (Stufenausbildung).

Auf Grundlage dieser Ausbildungsordnungen entwickelt der Ausbilder betrieblichen Ausbildungspläne. Diese Planungsaufgabe wird unter Berücksichtigung allgemeiner psychologischer, pädagogischer und didaktischer Grundsätze von Ausbildern oft im Team durchgeführt.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

4.1 Viele Faktoren beeinflussen direkt die betriebliche Ausbildungsplanung. Welche der aufgezählten Faktoren sind nicht zu berücksichtigen?

- a) Rahmenlehrplan
- b) Ausbildungsordnung
- c) Nachwuchsbedarf der einzelnen Abteilungen
- d) Lehrplan der Berufsschule
- e) Veränderung der Technik
- f) Berufswettkampf
- g) branchen- und betriebsspezifische Eigenheiten
- h) private Wünsche des Auszubildenden und des Ausbildenden

- 4.2 Beschreiben Sie stichwörtartig die Mindestanforderungen an eine Ausbildungsordnung am Beispiel der neugeordneten Metallberufe.
- 4.3 Wie unterscheiden sich Rahmenlehrplan und Ausbildungsordnung?
- 4.4 Auf der Grundlage welcher Vorgaben muß der betriebliche Ausbildungsplan entwickelt werden?

Lektion 5

5 Wesen und Begriff des Lernens

Sie werden nach dieser fünften Lektion in der Lage sein

- *die lernpsychologischen Grundlagen des Lernens zu beschreiben,*
- *Lernen zu definieren,*
- *verschiedene Modellvorstellungen vom Ablauf des Lernprozesses kurz zu skizzieren,*
- *die Anwendung wichtiger Lernarten durch Beispiele aus der Ausbildungspraxis zu erläutern.*

5.1 DEFINITION DES BEGRIFFS LERNEN NACH DER LERN-PSYCHOLOGIE

In der Umgangssprache wird von Lernen gesprochen, wenn beabsichtigt und fast zwangsläufig mit großen Anstrengungen verbunden Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet werden. Als Folge ist eine Leistungssteigerung zu beobachten. Als Anreiz für diese Anstrengungen winken oft nach einer Prüfung Zertifikate und Zeugnisse.

Beispiel:

Aber haben die Unglücksraben, die einen Abschußtest nicht bestanden haben, nichts geleistet? Diese Frage wird sicherlich verneint. Deshalb erweitert die Lernpsychologie den Lernbegriff.

Jede überdauernde Verhaltensänderung, die durch Üben oder Beobachten entstanden ist, wird als Lernen bezeichnet. Diese Verhaltensänderung darf nicht durch angeborene Reaktionsprozesse¹⁾ durch Reifung²⁾ oder durch vorübergehende Zustände wie Ermüdung, Drogeneinfluß u.a., entstanden sein.

Die Erweiterung des umgangssprachlichen Lernbegriffs entstand auch aus der Erkenntnis, daß viele Verhaltensweisen erlernt, also durch bestimmte Umwelteinflüsse (Erfahrungen) entstanden und nicht angeboren sind. Gleichzeitig bedeutet diese Begriffsausweitung, daß der Mensch im großen Umfang lernfähig ist und damit sein Verhalten ändern kann.

Wichtig für den Lernprozeß des Kindes, des Jugendlichen und des Erwachsenen, der immer aus Provozieren (Aufmerksamkeit), Erfassen, Speichern, Wiedergeben und Anwenden besteht, ist die Lernorganisation.

Lernen beschränkt sich nicht auf das Auswendiglernen. Kenntnisse und Fertigkeiten, aber auch Einsichten und Haltungen werden gelernt. Lernen läßt sich direkt nicht beobachten. Nur die Auseinandersetzung mit der Umwelt, die aus input (Reiz) und output (Reaktion) besteht, ist zu registrieren. Nach dem Lernprozeß hat die beobachtete Person ihr Verhalten in einer bestimmten Situation verändert.

Da viele Reifungsprozesse (z.B. Sitzen, Laufen) vom Kleinkind bis zum Erwachsenen unabhängig von der bestimmten Umwelt sind, werden diese Verhaltensänderungen nicht als Lernen bezeichnet. Es existieren aber auch eine Reihe von menschlichen Fähigkeiten, die sich im Reifungsprozeß erst in der Auseinandersetzung mit der Umwelt entwickeln. Sprechen und Schreiben sind Beispiele hierfür.

1) Reaktionsprozesse: Verhaltensänderung, die durch die Umwelt angestoßen wird (Reiz) und durch eine exakte Antwort des Körpers (Reaktion) bestimmt ist, z.B. Knieschnen-Reflex.

2) Reifung: Entfaltung von körperlichen und geistigen Fähigkeiten durch die Entwicklung des Menschen (Kind, Jugendlicher, Erwachsener).

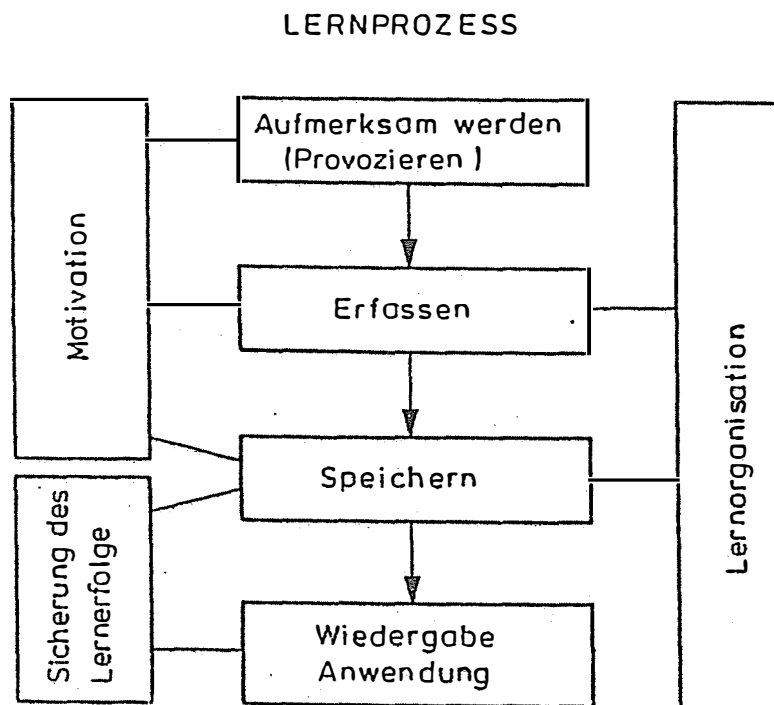


Abb. 5.1: Lernprozeß

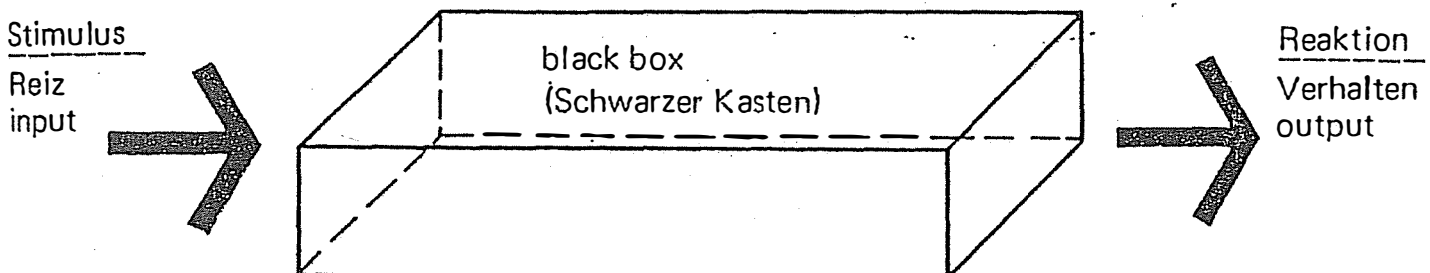


Abb. 5.2: Reizreaktionslernen

5.2 LERNARTEN

Die folgenden kurzen Beschreibungen verdeutlichen die verschiedenen Standpunkte bei den Lerntheorien. Sie machen aber auch deutlich, daß es unterschiedliche Lernprozesse gibt. Diese Lernarten lassen sich nicht nur im Elternhaus, in der Schule und in der Ausbildung beobachten. Auch beim Umgang von Erwachsenen miteinander in der Familie, Freizeit und Beruf werden wir laufend mit Meinungen, Verhaltensweisen und Problemlösungen konfrontiert, die aus vielerlei Gründen unerwünscht sind. Die Beschreibung der unterschiedlichen Lernarten gibt Hinweise auf mögliche Lösungswege. Einige für die Ausbildung wichtigen Lernarten werden ausgewählt. Dabei erfolgt in der folgenden Darstellung die Reihenfolge vom einfachen bis zum komplexen Lernprozeß.

- Lernen durch bedingte Reaktionen (klassisches Konditionieren)

Ein **unbedingtes** Signal (Reiz, Stimulus) erzeugt eine **unbedingte** körperliche Reaktion (Response).

Beispiel: Klassisches Konditionieren

Durch Schlagen mit einem Hammer unterhalb der Kniescheibe wird ein Reiz erzeugt. Es erfolgt eine automatische körperliche Reaktion. Diese Fähigkeit des menschlichen und tierischen Organismus wird beim klassischen Konditionieren benutzt. Wenn ein Hund beim Füttern jedesmal ein Klingelzeichen hört, so wird das Versuchstier schon beim Ertönen dieses Klingelzeichens, (Stimulus) mit der Speichelabsonderung beginnen.

Klassisches Konditionieren ist ein Lernen, bei dem ein natürlicher Reiz durch einen anderen Stimulus ersetzt wird. Die Reaktion verändert sich nicht.

Beispiel: Klassisches Konditionieren und Ausbildung (Signallernen)

Der Auszubildende wird zum Ausbildungsleiter in einen bestimmten Raum gerufen um gerügt zu werden. Die Kontakte mit dem Ausbildungsleiter beschränken sich auf diese Funktion. Dem Auszubildenden fährt der Schreck in die Glieder, wenn er den Raum nun zu einem anderen Zweck betritt. Schlechtes Ausbilderverhalten kann auch dazu führen, daß die Ausbildungsinhalte für den Auszubildenden unwichtig werden. Die Reaktion auf das Ausbilderverhalten und die Ausbildungsinhalte wurden deckungsgleich.

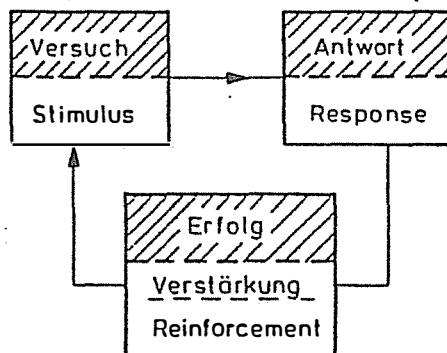
- Operantes Konditionieren

Abb. 5.3: Lernen durch Versuche, Erfolg und Verstärken

Der amerikanische Wissenschaftler Skinner entwickelte die auf der Konditionierung beruhenden Lerntheorien weiter. Bei diesem operanten Konditionieren wird der Mensch aktiv tätig. Er wirkt auf den Lernenden ein. Dieser beantwortet seine Operationen (Handlungen) im Erfolgsfall mit Verstärkung des Gelernten (Behalten) oder im Fall des Mißerfolgs mit Löschen.

Operantes Konditionieren ist aktives Lernen als Prozeß der Verstärkung der gewünschten Verhaltensformen. Operantes Konditionieren ist deshalb **Lernen durch Erfolg**

Positive Verstärkung sind Lob, Zuwendung, Anerkennung. Negative Verstärker sind nicht nur körperliche Züchtigungen, sondern auch Tadel, Kritik, nicht beachten u.ä.. Negative Verstärker können kurzfristig zur Vermeidung des unerwünschten Verhaltens führen. Die Ursachen werden jedoch nicht beseitigt.

Welche direkte Folgerungen ergeben sich für einen Lernprozeß?

Viele kleine geplante Teilschritte, die den Lernenden durch aktive erfolgreiche Arbeit an das Gewünschte heranführen, führen zum Erfolg.

Für den Umgang miteinander und besonders mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Erziehungsprozeß sollten die folgenden Regeln für das positive Verstärken beachtet werden:

1. Wünschenswerte Verhaltensweisen müssen verstärkt werden.
2. Unerwünschte Verhaltensweisen dürfen nicht verstärkt werden.
3. Wünschenswerte Verhaltensweisen müssen möglichst sofort, nachdem sie geäußert wurden, verstärkt werden.
4. Wünschenswerte Verhaltensweisen müssen öfter verstärkt werden.
5. Inkonsequenz beim Ausschalten von unerwünschtem Verhalten, festigt dieses.
6. Verhaltensweisen, die eine Vorstufe zu dem gewünschten Endverhalten darstellen, müssen verstärkt werden (z.B. ein Schüler, der nicht spricht, wird verstärkt, wenn er zögernd seinen Finger hebt, um sich zu melden).
7. Statt unerwünschtes Verhalten zu bekämpfen (und durch die damit verbundene Beachtung evtl. zu verstärken), sollten Lehrer, Ausbilder, Eltern u.ä. ihre Aufmerksamkeit erwünschten Verhaltensweisen zuwenden und diese verstärken.
8. Wenn das erwünschte Verhalten gefestigt ist und häufiger zu beobachten ist, sind die Verstärkungen langsam abzubauen. Regelmäßiges Verstärken sollte langsam in unregelmäßiges übergehen, denn dadurch wird das Verhalten langfristig noch mehr gefestigt und gleichzeitig die Abhängigkeit vom Verstärkenden (Lehrer) langsam abgebaut.

- Beobachtungslernen, Modellernen

Es ist kaum vorstellbar, daß sich das Autofahren hauptsächlich vom Lernen durch Erfolg lernen läßt. Wenn beim Einparken nur das positive Verhalten verstärkt würde, so lassen sich die Kosten als Folge von Blechschäden leicht vorstellen.

In der gewerblich-technischen Berufsausbildung sind eine Reihe von psychomotorischen Fähigkeiten (siehe S. ?) zu vermitteln. Durch Konditionieren wird es zu positiven Ergebnissen kommen. Der Zeitaufwand ist sicherlich sehr groß. Außerdem ist nicht auszuschließen, daß Falsches gelernt wird. Auch viele Verhaltensweisen von Ausbildern, Vorgesetzten, Mitarbeitern und Auszubildenden lassen sich nicht mit dem Konditionieren erklären.

Kinder und Auszubildende beobachten und ahmen das Verhalten von Eltern, Lehrern, Ausbildern und Vorgesetzten nach. Auch viele Fertigkeiten werden durch Beobachten und Imitation (Nachahmen) erworben.

Die Imitation von Vorbildern ist die wichtigste Lernart für das Sozialverhalten. Diese Modellfunktion müssen Eltern, Ausbilder und Vorgesetzte besonders bei ihrem Verhalten berücksichtigen. Deshalb sollte er die folgenden Verhaltensweisen entwickeln: Wertschätzung, Verständnis, Ermutigung, ruhiges Auftreten, Optimismus, Freundlichkeit, Höflichkeit, minimale Lenkung und Kontrolle sollen zur Selbständigkeit beim Jugendlichen führen.

Der Erwachsene ist Verhaltensmodell für Kinder und Jugendliche.

Gagné, ein amerikanischer Psychologe, hat die vorher beschriebenen und weitere komplexere Lernarten geordnet. Dabei setzt jede höhere Stufe alle vorhergehenden voraus:

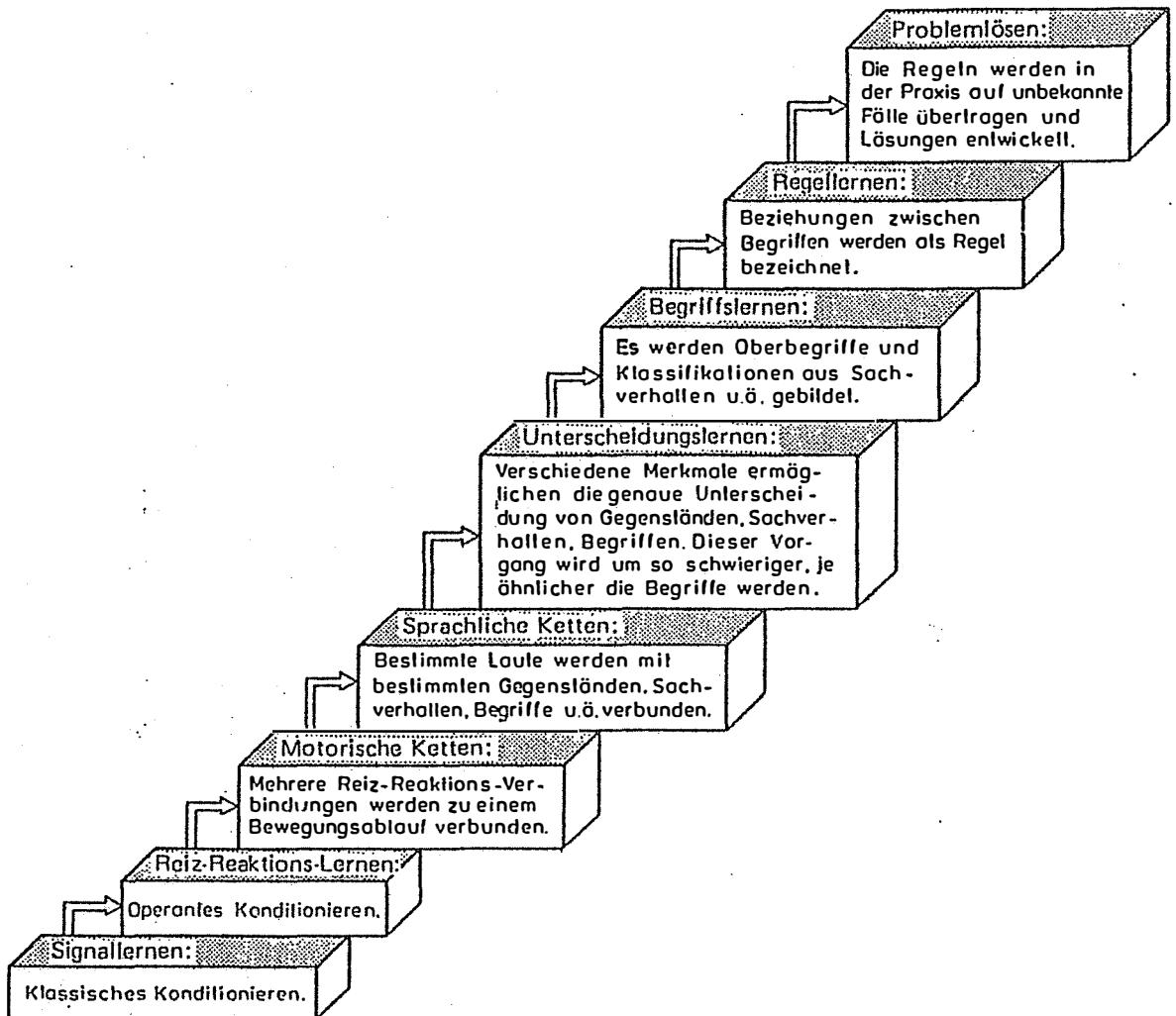


Abb. 5.4: Lernartenhierarchie nach Gagné

ZUSAMMENFASSUNG

Lernen lässt sich direkt nicht beobachten. Nur Reiz und Reaktion sind zu registrieren. Die Prozesse der Informationsverarbeitung, die eine überdauernde Verhaltensänderung erzeugen, gelten nach der Definition der Lernpsychologie als Lernen.

Lernen ist ein sehr komplizierter Vorgang. Viele Wissenschaftler - vor allem aus der Psychologie - versuchen eine Erklärung. Dabei entwickelten sie unterschiedliche Theorien. Ein wichtiges Ergebnis sind die Erklärungsversuche durch verschiedene Lernarten. Diese Lernarten vom Konditionieren über das Beobachtungs- und Modelllernen, Assoziieren, Begriffslernen, Regellernen bis zum Problemlösen werden vom Psychologen Gagné in eine feste Reihenfolge gebracht. Fast alle Lernarten finden bei der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen in der Ausbildung Verwendung. Das operante Konditionieren gibt Regeln für das positive Verstärken von gewünschten Verhaltensänderungen. Von großer Wichtigkeit für die Vermittlung von psychomotorischen Fertigkeiten in der gewerblich-technischen Ausbildung ist das Beobachtungslernen. Die Hinführung der Auszubildenden zur Lernart Problemlösen - sie baut auf den vorher beschriebenen Lernarten auf - ist ein wichtiges Ausbildungsziel.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 5.1 Beschreiben Sie kurz den Unterschied zwischen dem Alltagsgebrauch und der wissenschaftlichen Definition des Lernens.
- 5.2 Soll der Ausbilder oder Vorgesetzte unerwünschtes Verhalten bei einem Auszubildenden oder bei einem Mitarbeiter durch Belehren und Überzeugen abbauen?
- 5.3 Welche Lernarten sollen in der Ausbildung besonders oft eingesetzt werden?
- 5.4 Wählen Sie aus den aufgelisteten Lernarten die aus, die Gagné in seine Lernartenhierarchie aufgenommen hat. Legen Sie auch die Reihenfolge fest.
- a) Regellernen
 - b) Verstärkungslernen
 - c) Signallernen
 - d) Stimulus Response-Lernen
 - e) Unterscheidungslernen
 - f) Problemlösen
 - g) Auswendiglernen
 - h) Lernen motorischer Ketten
 - i) Assoziieren
 - j) Begriffslernen
 - k) Erfolgslernen
 - l) Verstärkungslernen
 - m) Praxisbezogenes Lernen
 - n) Lernen sprachlicher Ketten

Lektion 6

6 Gedächtnismodell und Lernprozeß

Sie werden nach dieser sechsten Lektion in der Lage sein

- die Informationsverarbeitung an einem Gedächtnismodell zu erläutern,
- die Gesetzmäßigkeit der Informationsverarbeitung in der Ausbildung und betrieblichen Weiterbildung anzuwenden,
- zu begründen, warum Motivation für das Lernen unabdingbar ist,
- verschiedene Motivationsmöglichkeiten übersichtlich darzustellen.

6.1 GEDÄCHTNISMODELL UND LERNKANÄLE

Nach den bisherigen Betrachtungen über den Lernprozeß können wir feststellen, daß nur die Ergebnisse des Lernprozesses und der Gedächtnisleistungen beobachtbar sind. Für den Ausbilder und Vorgesetzten ist das Wissen über diese Prozesse von großer Wichtigkeit. Er kann diese Erkenntnisse direkt bei der Motivierung von Auszubildenden und Mitarbeitern anwenden.

An einem vereinfachten Gedächtnismodell, das auf die amerikanischen Psychologen Atkinson und Shiffrin zurückgeht, wollen wir die Informationsverarbeitung im menschlichen Gedächtnis verdeutlichen.

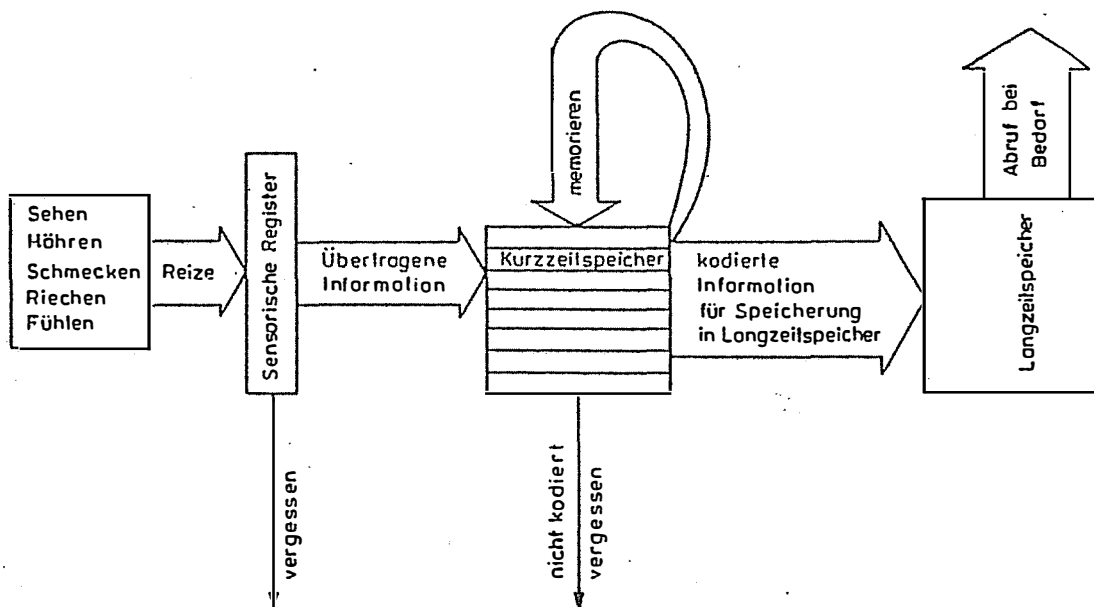


Abb. 6.1: Gedächtnismodell

Die Informationsaufnahme erfolgt durch die Sinnesorgane. Sie werden auch als Lernkanäle bezeichnet. Dabei haben die verschiedenen Sinnesorgane unterschiedlichen Anteil am Lernerfolg:

Tabelle: Lernkanäle und Informationsaufnahme

Informationsaufnahme durch	Anteil am Lernerfolg (Durchschnittswert nach der Lernpsychologie)
Sehen (visueller, optischer Kanal)	83 %
Hören (auditiver, akustischer Kanal)	11 %
Fühlen, Tasten (taktiler Kanal)	1,5 %
Schmecken	1 %
Riechen	3,5 %

Die durch die Sinnesorgane aufgenommenen Informationen werden vom Sinnesdatenspeicher (Sensorisches Register) koordiniert. Nach einer Prüfung erfolgt eine Übertragung ausgewählter Informationen in den Kurzzeitspeicher.

Diese Informationen werden im Kurzzeitspeicher organisiert und strukturiert. Zur langfristigen Speicherung erfolgt die Übertragung in den Langzeitspeicher. Der Kurzzeitspeicher hat nur eine begrenzte Kapazität. Die Informationen können nur einige Minuten festgehalten werden. Die nicht ausgewählten Daten werden vergessen.

Beispiel: Sinnvolles Organisieren von Lernprozessen

Werden einer Versuchsperson eine Reihe von Wörtern vorgegeben und ihr nach dem Wort 'Ende' 30 Sekunden Zeit gegeben, diese gehörten Wörter niederzuschreiben, so wird die Versuchsperson diese Wörter sicherlich in einer anderen Reihenfolge niederschreiben. Die Versuchsperson wird die zuletzt gehörten Wörter niederschreiben und dann die nächsten Wörter nach einer subjektiven Organisation in eine neue Reihenfolge bringen.

Die Wörter lauten: Afrika, Deutschland, Eis, Eiche, Elch, Indien, Nil, Ganges, Palme, Sonne, Trockenheit, Nairobi, Schweden, Regen, Monsun.

Die Wiedergabe richtet sich an der subjektiven Organisation aus. So müßte jeder einzelnen Person die Zugänglichkeit zum gespeicherten Material erleichtern. Möglicherweise ordnet sie den Kontinenten bzw. Ländern (z.B. Deutschland) bestimmte Begriffe zu. Aber auch andere subjektive Organisationen sind möglich.

Durch sinnvolle Organisation des Lernprozesses kann die Kapazität des Kurzzeitspeichers vergrößert werden.

Beispiel: Lernkanäle und Unterweisungsmethoden

Eine Unterweisung mit dem Thema "Messen mit dem Meßschieber" kann sich nicht auf den Vortrag (auditiver Kanal) durch den Ausbilder beschränken. Das Verständnis über den Nonius wird durch Veranschaulichung (visueller Kanal) und durch kleine Lernschritte vorbereitet. Der taktile Lernkanal wird in Verbindung mit dem auditiven und visuellen Lernkanal bei den Meßübungen der Auszubildenden benutzt. Der Auszubildende wird beim Lernen aktiv.

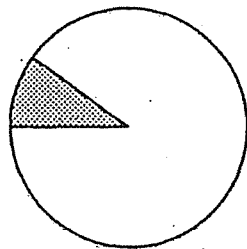
Aktives Lernen durch den Auszubildenden erhöht wegen der Nähe zum beruflichen Handeln den Lernerfolg.

Wir wollen jetzt den nächsten wichtigen Schritt im Lernprozeß - die Übertragung, Speicherung und Wiedergabe der Information im Langzeitspeicher - betrachten.

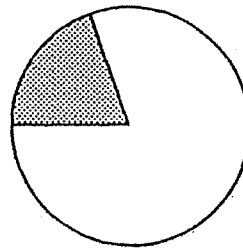
Das **Langzeitgedächtnis** ist ein Speicher mit großer Kapazität. Er speichert, verarbeitet und verliert Informationen.

Beim Abrufen kann überprüft werden, wieviel vom Gelernten behalten wurde. Die pädagogische Erfahrung und die Ergebnisse der Forschung zu diesem Themenbereich stellen fest:

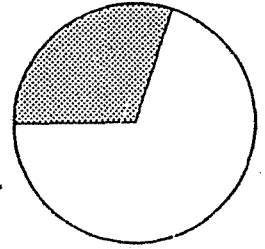
Wiederholungen für die Kenntnisse und Übungen für die Fertigkeiten sind nach dem eigentlichen **Lernvorgang** für den dauerhaften Lernerfolg wesentlich.



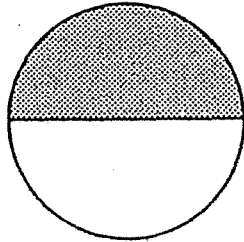
10% von dem
was wir lesen,



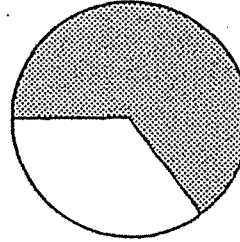
20% von dem
was wir hören,



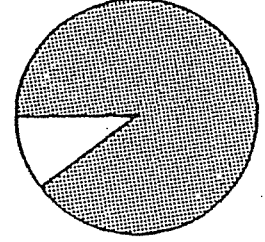
30% von dem
was wir sehen,



50% von dem, was wir
hören und sehen



70% von dem, was
man selbst sagt



90% von dem, was
man selbst tut

Abb. 6.2: Lernerfolg durch aktives Lernen

Beim Wiederholen und Üben müssen einige Regeln beachtet werden:

- Übungen und Wiederholungen sind wichtig. Sie dürfen aber nicht so ausgedehnt werden, daß die Auszubildenden die Motivation verlieren. Es tritt trotz des intensiven Übens kein Lernfortschritt mehr ein. Man spricht vom Lernplateau. Der Ausbilder braucht in dieser Zeit nicht zu verzweifeln, denn bei späterer Wiederholung wird schnell der frühere Fertigungs- und Kenntnisstand erreicht.
- Bei Versuchen mit Testpersonen stellte die Lernforschung fest, daß Regeln, Prinzipien, Lösungsstrategien und sinnvoll beschreibende Texte in dieser Reihenfolge viel besser behalten werden als einzelne Fakten oder sinnlose Texte und Silben. Der Lernstoff muß deshalb gegliedert und strukturiert sein. Da langfristige Erinnerung bei Hinweisreizen, die das Sachgebiet durch einen Anstoß aufschließen, besonders groß ist, sind Regeln herauszuarbeiten.

Beispiel:

Wenn alle Formeln zur Schaltung elektrischer Widerstände oder zur Übersetzung von Zahnrädern und Riementrieben lediglich auswendig gelernt werden, kann man sich schon ausrechnen, wieviel vergessen wird. Deshalb sind Verständnis und Erlernen der Prinzipien dieser technischen Zusammenhänge für den Lernerfolg und damit für das Erinnern viel wichtiger.

- Übungen und Wiederholungen sollen verändert werden. Beim Einbringen von neuen Gesichtspunkten wird das aktive Mitdenken geübt. Das Übertragen von gelernten Kenntnissen und Fertigkeiten auf ähnliche und neue Situationen wird im Beruf gefordert. Das Übertragen von einmal gelernten Qualifikationen auf neue Situationen und die anschließende Problemlösung wird Transfer genannt. Diese Fähigkeit ist in der Ausbildung zu vermitteln.
- Das Lerntempo ist der Lerngruppe anzupassen. Bei unterschiedlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten der Auszubildenden muß die Lerngruppe aufgeteilt (differenziert) werden.

- In der Ausbildung darf sich die Vermittlung einer Fertigkeit nicht auf Wochen ausdehnen. Lerninhalte (Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen) und Ausbildungsmethoden sind zu variieren (abzuwechseln).
- Die Lernschritte sollen so klein sein, daß Lernen am Erfolg möglich ist. Dann ist eine Selbstkontrolle des Lernenden leichter durchführbar.
- Fehler müssen verbessert werden, damit nicht durch das anschließende Üben "Fehler gelernt" werden.

6.2 MOTIVATION UND LERNPROZESS

In den Modellen über den Ablauf des Lernprozesses wird immer wieder die Lernmotivation als wichtigste Voraussetzung für das Gelingen von Unterricht und Unterweisung genannt.

Mit dem Begriff Motivation wird die Bereitschaft des Lernenden umschrieben, seine kognitiven*, psychomotorischen* und affektiven* Handlungen auf die Erreichung eines Lernziels auszurichten und zu koordinieren.

Das lateinische Wort "movere" ist die Wurzel des Begriffs Motivation und bedeutet "Beweggrund". Es faßt zusammen, was die Worte wie Interesse, Aktivieren, Antrieb, Bedürfnisbefriedigung u.ä. ausdrücken. Durch die Motivation wird der Auszubildende zum Lösen der Aufgaben in der Ausbildung veranlaßt.

Beispiel: Motivation und Ausbildung

Bei den Auszubildenden lassen sich die unterschiedlichen Arten der Motivation leicht beobachten. Der eine Auszubildende ist immer lern- und leistungsbereit. Ihn interessiert der Lernstoff, die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildungsordnung. Er identifiziert sich mit dem zu erlernenden Ausbildungsberuf.

Andere Auszubildenden sind weniger an den Ausbildungsinhalten interessiert. Sie sehen nur die Bewältigung der Abschlußprüfung als wichtig an und haben an Ausbildungsinhalten, die nicht prüfungsrelevant sind, wenig Interesse.

Ausbildern sind diese zwei sehr unterschiedlichen Typen von Auszubildenden bekannt. Sie fragen sich, wieso lernt der eine ohne Aufforderung und ist gern bereit, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen und wieso muß der andere immer wieder durch besondere Anreize "motiviert" werden.

6.3 MOTIVATIONSTHEORIEN

Das verschiedenartige Verhalten der Auszubildenden läßt sich durch die unterschiedlichen Formen von Motivation erklären.

Der deutsche Psychologe Heinz Heckhausen zeigt die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Möglichkeiten der Lernmotivation und einer Lernsituation auf. Damit beschreibt er klar und deutlich, in welchen Bereichen Einwirkungsmöglichkeiten durch den Ausbilder möglich sind.

Die Lernmotivation ist ein Ereignis der Wechselwirkung von relativ überdauernden Persönlichkeitsmerkmalen und der Lernsituation (Unterricht, Unterweisung).

* vgl. Seite 16

Überdauernde Persönlichkeitsmerkmale sind:**- Leistungsmotivation**

Sie entsteht mit der Entwicklung des Menschen von der frühen Kindheit ab. Als Gründe für diese Motivation wird immer wieder der Erziehungsstil der Eltern genannt: Erziehung zur Selbständigkeit, Ermutigung von Initiativen, Vermittlung von Erfolgserlebnissen.

Die Leistungsmotivation beruht auf dem Bestreben, die eigene Tüchtigkeit zu steigern. Es wird erwartet, daß Erfolg eintritt und der Mißerfolg vermieden wird. Wenn der Mißerfolg zu erwarten ist, vermindert sich die Motivation.

- Sachbezogene Anreize

Wertschätzung und Interesse für einen bestimmten Gegenstand führt zu guten Gedächtnisleistungen. Auch außerhalb des Betriebes erfolgt eine Beschäftigung mit dem Sachgebiet. Verstärkung durch den Ausbilder und Vorgesetzten ist kaum erforderlich. Hat dagegen ein Auszubildender einen bestimmten Ausbildungsberuf begonnen, nur weil er keinen anderen Ausbildungsplatz gefunden hat, so muß die sachbezogene Motivation erst langsam durch den Ausbilder entwickelt werden.

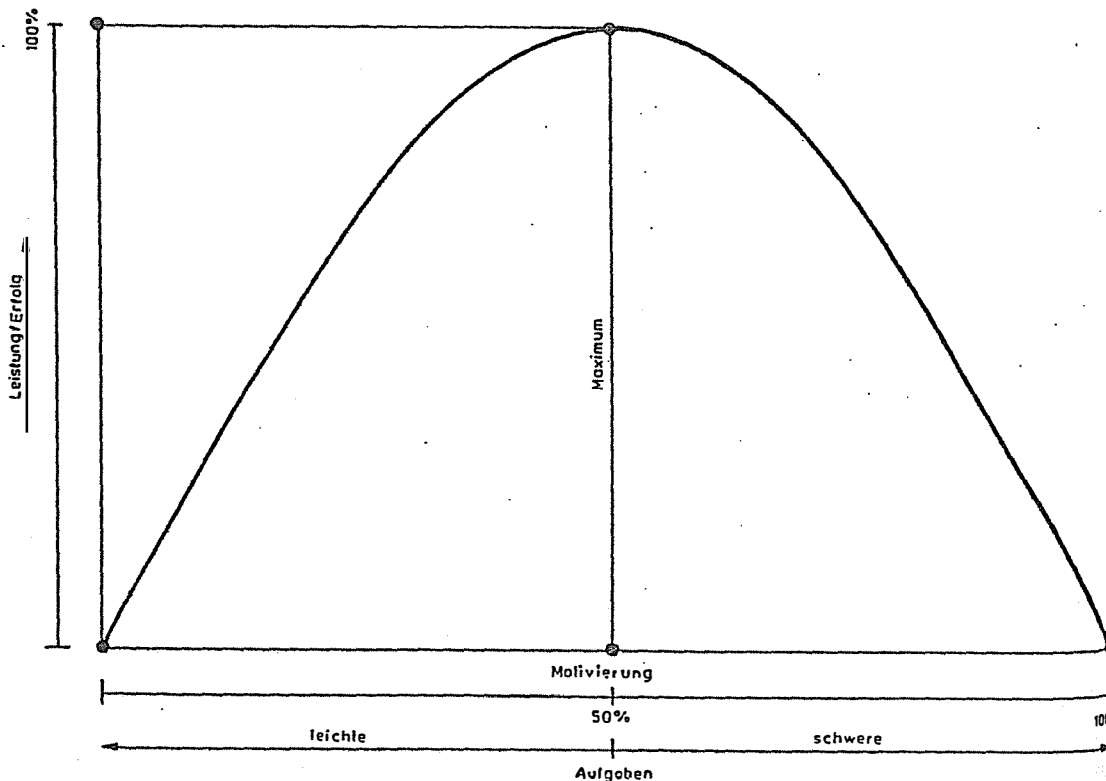
- Bedürfnisse nach Anerkennung und Identifikation durch das Vorbild.
 Dazu gehören Lob und Anerkennung durch den Ausbilder, die Sachkompetenz des Ausbilders und das Bedürfnis nach Strafvermeidung.

Abb. 6.3: Erreichbarkeitsgrad und Motivation

Situations- (unterrichts- und unterweisungs-)bedingte Motivierungsmöglichkeiten sind:

- **Erreichbarkeitsgrad von Aufgaben (Anreize von Aufgaben).** Leichte Aufgaben motivieren weniger, schwere Aufgaben haben dagegen einen großen Einfluß auf die Motivation. In diesem Zusammenhang ist der Erreichbarkeitsgrad von Aufgaben (Vermögen, eine Aufgabe erfolgreich lösen zu können)

wichtig. Bei einer Wahrscheinlichkeit von Erfolg zu Mißerfolg von 50:50 ist das Lernergebnis am besten.

- Neuigkeitsgehalt von Aufgaben

Wenn der Stoff interessant dargeboten wird und die Lernenden damit überrascht, daß die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse in einem neuen Zusammenhang dargestellt werden, ist die Lernbereitschaft größer.

Wenn nur mit dieser Motivationsvariablen gearbeitet wird, so ist das sehr problematisch. Der Ausbilder hat nur noch das Bestreben, etwas Neues bieten zu müssen. Nicht mehr die Sache, sondern die Aufmachung bestimmt die Unterweisung.

6.4 MOTIVATION, AUSBILDUNGSPRAXIS UND BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

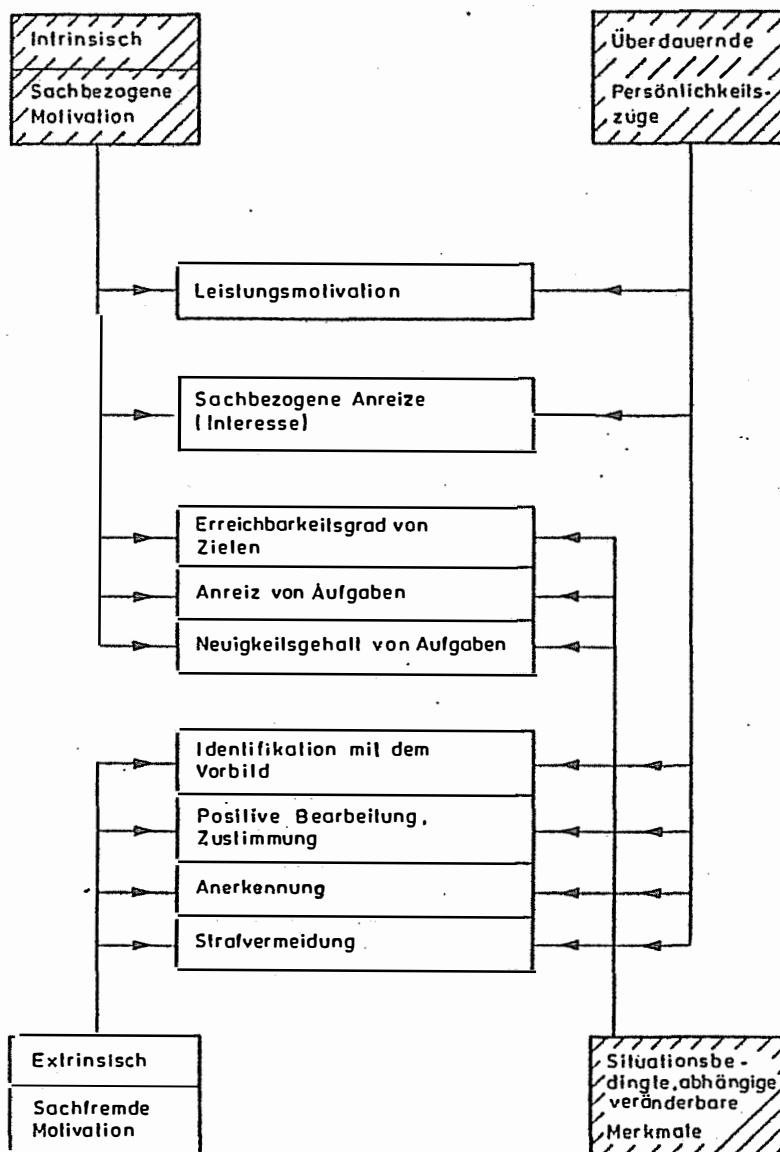


Abb. 6.4: Lernmotivation

Welche Auswirkungen haben die Motivationstheorien für die Praxis der Ausbildung und der betrieblichen Weiterbildung?

- Überraschungen in der Unterweisung, im Vortrag usw. sollen geplant werden. Die Lernenden werden neugierig und wollen die Ursachen kennenlernen.
- Die Inhalte der Themen sollen praxisbezogen sein. Das Interesse wird geweckt, wenn der Lernende erkennt und einsieht, daß die Themen unmittelbar wichtig für die Betriebspraxis sind.
- Die Unterrichts- und Unterweisungsziele sollen klar formuliert werden. Der Lernende muß wissen, was erreicht werden soll.
- Die Aufgaben sollen einen mittleren Erreichbarkeitsgrad haben, d.h. die Wahrscheinlichkeit von Erfolg und Mißerfolg soll etwa 50 % betragen.
- Die Lernenden sollen bei der Planung von Unterweisungsprojekten beteiligt werden, weil aktives Lernen erfolgreicher ist. Außerdem verlangt die moderne Betriebspraxis immer mehr den aktiv mitarbeitenden, kooperationsfähigen, mitdenkenden Mitarbeiter.
- Die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen soll weniger mit einem Vortrag und mehr durch aktiver Beteiligung des Auszubildenden erfolgen.
- Die Lernenden sollen positiv verstärkt werden. Dabei muß die Rückmeldung unmittelbar erfolgen (Erfolgslebnisse).
- Der Lehrende muß erkennen, ob ein Lernender aus sich selbst heraus motiviert ist. Dann geschieht eine Rückmeldung über das Ergebnis ohne Fremdbekräftigung. Die Lernenden, die mehr auf Motivierung von außen ansprechen, können dagegen durch Lob und Tadel besser erreicht werden.
- Die Lernenden sollen sich sicher fühlen. Die "Spielregeln" in der Gruppe liegen offen dar. Der Ausbilder sorgt nicht für negative Überraschungen.
- Erfolgslebnisse dürfen nicht nur am Einzellernen ausgerichtet sein. Das Lernen in der Gruppe kann das Lernen erleichtern. Schwierigkeiten lassen sich durch gegenseitige Unterstützung oft besser lösen.
- Lernorte, Arbeitsplätze und eingesetzte Medien sollen eine anregende Lernumgebung schaffen.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Informationsverarbeitung erfolgt im menschlichen Gedächtnis in mehreren Stufen. Die Sinnesorgane übergeben die Umweltinformationen an den Sinnesdatenspeicher (sensorisches Register). Nach Überprüfung und Selektion erfolgt die Übertragung in den Kurzzeitspeicher. Für die langfristige und dauernde Speicherung sowie die Wiedergabe von Fertigkeiten und Kenntnissen wird der Langzeitspeicher benutzt. Er speichert, verarbeitet und verliert die aufgenommenen Daten. In der Ausbildungs- und Fortbildungspraxis konzentrieren wir uns auf die wichtige Aufgabe der Informationssicherung im Langzeitspeicher. Dabei wird für den Erfolg des Lernens das Wiederholen von Kenntnissen und das Üben von Fertigkeiten zum wesentlichen Anliegen. Ohne die Bereitschaft des Lernenden seine Sinne auf das Lernen einzustellen, ist erfolgreiches Lernen nicht möglich. Diese Bereitschaft wird als Lernmotivation bezeichnet. Bei der Lernmotivation unterscheiden wir überdauernde Bereiche wie Leistungsmotivation, die an der Sache orientierten Anreize, die Bedürfnisse nach Anerkennung, Identifikation mit dem Vorbild, sowie die Möglichkeiten, die durch Unterricht, Vortrag und Unterweisung vorhanden sind. Motivationsmöglichkeiten lassen sich aber auch nach sachbezogenen und sachfremden Anreizen unterscheiden.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 6.1 Sie haben die Begriffe a) sensorisches Register, b) Kurzzeitspeicher, c) Langzeitspeicher, d) Lernkanäle, e) Motivation, f) Transfer, g) Lernplateau, h) Vergessen, in dieser Lerneinheit kennengelernt.

Bitte ordnen Sie die richtigen Begriffe in die richtige Reihenfolge für eine Kurzbeschreibung des Gedächtnisses.

- 6.2 Mit welcher Unterweisungsmethode läßt sich besonders intensiv lernen?

- 6.3 Bitte kreuzen Sie die richtige(n) Antwort(en) an!

Lernen und Übungserfolg

- a) hängen von einem langdauernden ununterbrochenen Üben und Lernen ab,
- b) sind nur abhängig von der Begabung des Lernenden,
- c) sind ein Zusammenwirken von Begabung des Lernenden und pädagogischen Fertigkeiten des Ausbilders bzw. Vorgesetzten,
- d) sind zu Beginn der Übungsperiode am größten,
- e) wachsen schneller, wenn Belohnungen in Aussicht gestellt werden.

- 6.4 Bitte kreuzen Sie die richtige(n) Antwort(en) an!

Unter Motivation versteht man:

- a) die Bereitschaft des Gedächtnisses, besonders aufmerksam und erfolgreich zu lernen,
- b) die Bereitschaft des Auszubildenden zum vorzeitigen Abschluß der Ausbildung durch erfolgreiches Lernen,
- c) die Bereitschaft des Lernenden, seine Handlungen auf das Erreichen eines Lernzieles auszurichten,
- d) die Bereitschaft des Lernenden, wegen einer zu erwartenden Belohnung einen neuen Gegenstand zu erfassen.

- 6.5 Warum sollen die gestellten Aufgaben einen mittleren Erreichbarkeitsgrad haben?

- 6.6 Warum soll durch Erfolg gelernt werden?

Lektion 7

7 Beurteilen, Bewerten und Lernerfolgskontrollen

Sie werden nach dieser siebten Lektion in der Lage sein

- *zu begründen, warum die planmäßige Beurteilung, Bewertung und Lernerfolgskontrolle für den Ausbildungserfolg wichtig sind,*
- *zwischen Beurteilung, Bewertung und Lernerfolgskontrolle zu unterscheiden,*
- *bei der Beurteilung und Bewertung die individuellen Voraussetzungen und den Ausbildungsstand der Auszubildenden zu berücksichtigen,*
- *zu begründen, warum die Auszubildenden und Mitarbeiter an den Beurteilungen und Bewertungen zu beteiligen sind.*

7.1 BEURTEILUNG, BEWERTUNG UND LERNERFOLGSKONTROLLEN

Eine wichtige Aufgabe des Ausbildenden und der von ihm beauftragten Ausbilder ist die Kontrolle der Arbeitsergebnisse der Auszubildenden (**Lernerfolgskontrolle**) sowie die **Bewertung** von Leistungen und **Beurteilung** der Gesamtpersönlichkeit des Auszubildenden. Ähnliche Aufgaben übernehmen Vorgesetzte bei der Beurteilung ihrer Mitarbeiter.

Auch Vorbereitung und Durchführung der nach dem BBiG vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlußprüfungen (§ 34 und § 42 BBiG) sowie die Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen zählt zu diesem Aufgabenbereich.

Wie unterscheiden sich Beurteilung, Bewertung und Leistungskontrolle im einzelnen?

Beurteilungen sind Verfahren, die einzelne Persönlichkeitsmerkmale unter der Sicht der Gesamtpersönlichkeit beschreiben. Dies sind zu beobachtende aktive und zwischenmenschliche Verhaltensweisen.

Bewertungen konzentrieren sich auf Erfassen und Vergleichen von einzelnen Leistungen des Auszubildenden und Mitarbeiters mit einem Bewertungsmaßstab. Die Gesamtleistungen werden in Einzelleistungen zerlegt und durch Punkte oder Noten erfaßt.

Lernerfolgskontrollen sind Zwischen- und Endkontrollen in einer Unterweisung, einem Lehrgang oder einer Fortbildungsveranstaltung. Durch Eigen- und Fremdkontrollen wird die Erreichbarkeit des Lernziels überprüft. Wenn der Lernerfolg mit den gewählten Methoden nicht eintritt, ist eine Methodenänderung nötig.

Aus- und Fortbildung ist nur planmäßig und erfolgreich, wenn regelmäßig Lernerfolgskontrollen, Bewertungen und Beurteilungen durchgeführt werden.

Das gesamte Beurteilungswesen ist keine Geheimsache des Ausbilders und der Ausbildungsabteilung oder des Vorgesetzten und der Personalabteilung. Bei der Entwicklung von Beurteilungssystemen sollen alle Betroffenen, also die Auszubildenden, die Jugendvertreter und die Mitarbeiter sowie der Betriebsrat informiert und beteiligt werden.

Nach § 94 des Betriebsverfassungsgesetzes bedürfen die Beurteilungssysteme der Zustimmung des Betriebsrates.

Bei der planmäßig durchgeführten Beurteilung, Bewertung und Leistungsmessung sollen die Auszubildenden und Mitarbeiter als die Objekte dieser Verfahren mit einbezogen und informiert sein. Diese Aufgaben darf der Ausbilder und Vorgesetzte nicht als Disziplinierungs- und Machtinstrument einsetzen. Angsterzeugung kann kein Ziel von Überprüfungen sein. Die vom Ausbilder beabsichtigte Leistungssteigerung und Verhaltensänderung beim Auszubildenden und Mitarbeiter kann dann leicht die gegenteilige Wirkung haben. Gerade bei der Leistungsmessung kann Selbstkontrolle motivierender wirken als Fremdkontrolle.

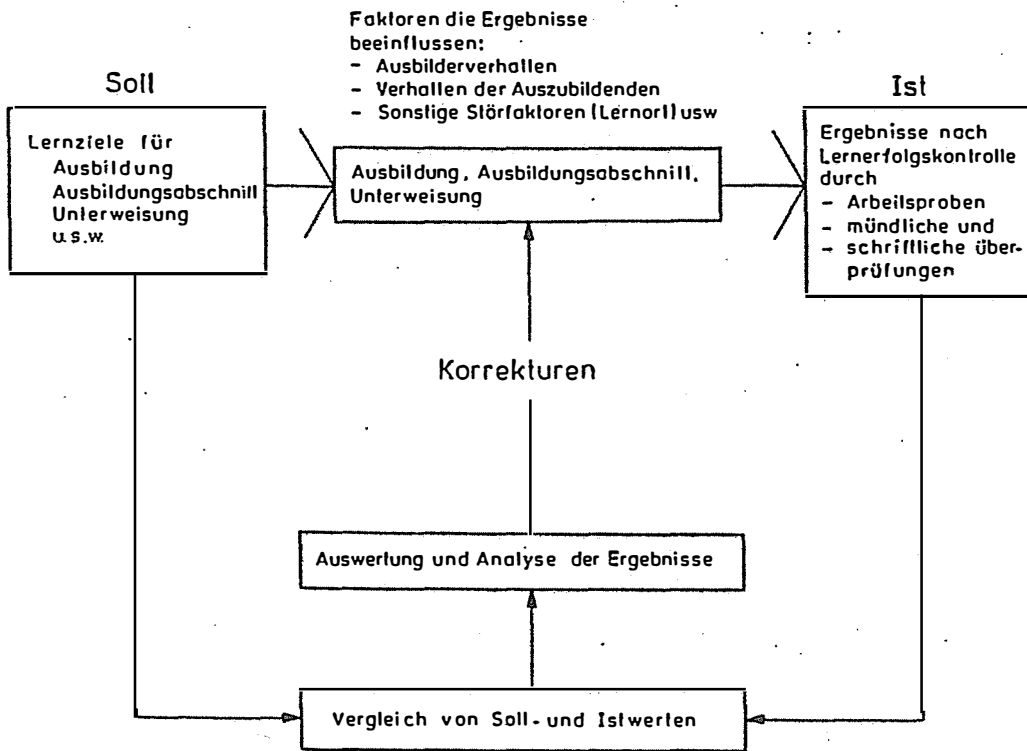


Abb. 7.1: Ausbildung und Lernerfolgskontrollen

Wenn dem Auszubildenden und Mitarbeiter die Maßstäbe bekannt sind, wird der Auszubildende und Mitarbeiter Beurteilung, Bewertung und Leistungsmessung als für den Ausbildungs- und Arbeitserfolg wichtig akzeptieren.

7.2 BEURTEILUNGEN

Beurteilungen sollen nur von erfahrenen und pädagogisch-psychologisch fundiert ausgebildeten Ausbildern und Vorgesetzten durchgeführt werden.

Die Beurteilung kann nur nach sorgfältiger Beobachtung erfolgen. Der subjektive Eindruck des Beurteilenden soll nicht festgehalten werden.

Die Aufgliederung in wichtige Einzelmerkmale mit verschiedenen Abstufungen erleichtert die Objektivierung. Diese Art der Beurteilung wird als gebunden bezeichnet.

Die freie Beurteilung entsteht beim freien Niederschreiben der Eindrücke des Beurteilenden.

Beispiel:

Auszug aus einer gebundenen Beurteilung für Auszubildende: Die Ausbildungsbeauftragten müssen nach dem Abschluß eines betrieblichen Ausbildungsabschnittes Auszubildende auf der Grundlage eines Fragebogens beurteilen.

Lern- und Verhaltensbeurteilung**Beurteilungsstufen:**

Wird den Anforderungen häufig gerecht

Erfüllt im allgemeinen die Anforderungen

übertrifft die Anforderungen häufig

übertrifft die Anforderungen

Empfehlungen/Lernhilfen/Bemerkungen (z.B. wenn der Auszubildende den Anforderungen nicht gerecht wird oder wenn bestimmte Ausbildungsinhalte nicht vermittelt werden konnten).

Die Beurteilung wurde mit dem Auszubildenden am _____ besprochen

Stellungnahme des Auszubildenden (nur erforderlich, wenn Einwände erhoben)

Name des Beurteilenden

Datum Unterschrift des Beurteilenden

Datum Unterschrift Auszubildender

Diese gebundene Beurteilung wird in einem Beurteilungsgespräch durchgesprochen. Das Gespräch ist gut vorzubereiten. Dabei soll eine sachliche und vertrauensvolle Gesprächsführung erfolgen. Es ist nicht die Aufgabe des Beurteilenden, die negativen Eigenschaften des Auszubildenden und Mitarbeiters herauszustellen. Die positive aufbauende Beurteilung und Kritik führt weiter. Der zu Beurteilende muß die Gelegenheit zur ausführlichen Stellungnahme haben. So können Spannungen abgebaut werden. Auch Eigenbeurteilungen können in diesem Zusammenhang sinnvoll sein. Eine direkte Mitwirkung des zu Beurteilenden soll angestrebt werden.

7.3 BEURTEILUNGSFEHLER

Durch gebundene Beurteilungen sollen die **Beurteilungsfehler** gemildert oder verhindert werden. Die anschließend skizzierten Beurteilungsfehler treten auch bei Bewertungen und Leistungsmessungen auf. Die scheinbar objektive Note oder Punktzahl kann das Ergebnis einer subjektiven Entscheidung des Beurteilenden sein. Die Beziehung zwischen Ausbilder (Vorgesetzten) und Auszubildendem (Mitarbeiter), die persönliche Erscheinung, Motivation, Arbeitsleistung, Haltung; aber auch Verhaltenserscheinungen wie Gehorsam, Betragen und Pünktlichkeit sind bei der Beurteilung oft wichtiger als die tatsächlich zu bewertende Leistung.

Das Leistungsurteil des Ausbilders bzw. Vorgesetzten kann wesentlich bestimmt werden durch Ablehnung oder Billigung des Verhaltens des Auszubildenden bzw. des Mitarbeiters.

Aber auch mündlich übermittelte oder schriftlich fixierte Vorinformationen, führen zu Beurteilungsfehlern.

Die positiven oder negativen Vorinformationen beeinflussen die Beurteilung direkt: Positive Vorurteile führen zu deutlich besseren Beurteilungen.

In der Übersicht auf S. 50 werden Beurteilungsfehler beschrieben. Durch sie erhalten einige Auszubildende bzw. Mitarbeitern zu gute Beurteilungen, Bewertungen und Leistungsmessungen; andere dagegen werden ungerechtfertigt schlecht eingeordnet.

Tabelle: Ausbilder- und Vorgesetztenverhalten und Beurteilungsfehler

Ausbilderverhalten	Beurteilungsfehler	Bezeichnung/ Wörterklärung
Der Eindruck von einzelnen Verhaltens- oder Leistungsmerkmalen ist für den Ausbilder so wichtig, daß er nicht in der Lage ist, das Gesamtverhalten oder einzelne Merkmale objektiv zu analysieren.	Der Ausbilder schließt von seinem subjektiven Gesamteindruck auf einzelne Verhaltens- oder Leistungsmerkmale der Azubis: "Unpünktliche" Azubis können keine guten Ausbildungsleistungen erbringen.	Hofeffekt oder Haloeffekt Halo (lat.): Hof. Schließen von Mondhof auf das Aussehen des Mondes.
Ausbilder hat feste voreingenommene Meinungen. Von diesen Standpunkten geht er zu unberechtigten Verallgemeinerungen über. Stereotypen sind: Azubis mit Punkkleidung sind unzuverlässig und leistungsunfähig.	Der Ausbilder beurteilt von diesen Stereotypen aus: Mädchen sind technisch unbegabt. Deshalb erhalten bei ihm weibliche Azubis höchstens durchschnittliche Beurteilungen.	Stereotype oder Vorurteile Stereotype (griech.-engl.): eingebürgertes Vorurteil
Rücksichtnahme auf vorhergehende Beurteilungen, Zeugnisse, mündliche Informationen. Ausbilder will nicht auffallen.	Ausbilder richtet seine Beurteilungen an den vorgegebenen Beurteilungen aus und nicht an den tatsächlichen Leistungen des Azubis. Deshalb fallen die Beurteilungen zu schlecht oder zu gut aus.	Korrekturfehler Korrektur (lat.): Verbesserung, Berichtigung einer Leistung
Das Verhalten und die eigene Persönlichkeit werden vom Ausbilder zum Maßstab der Beurteilung gemacht. Wichtige Merkmale sind: Temperament, Arbeitsgeschwindigkeit, Sozialverhalten.	Die Azubis werden negativ beurteilt, deren Persönlichkeitsstruktur nicht mit Einzelmerkmalen übereinstimmt, die dem Ausbilder wichtig erscheinen.	Kontrastfehler Kontrast (lat.): starker Gegensatz, auffallender Unterschied
Azubi zeigt Leistungen und das Verhalten, das von ihm erwartet wird. Er erhält weder Lern- noch Motivationshilfen. Er resigniert und gibt auf.	Ausbilder verstärkt die Leistungen und das Verhalten des Azubis, so wie er das erwartet. Das tatsächliche Leistungsvermögen wird nicht ergründet. Der Azubi ist durch ein "Vorurteil, z.B. der kann nicht rechnen, der kann keine Zeichnung lesen", Der Ausbilder gibt auf.	Andorra-Effekt Im Schauspiel Andorra von Max Frisch tritt ein Junge auf, der die schlechten Erwartungen seiner Umwelt erfüllt. eingeschätzt.

ZUSAMMENFASSUNG

Ausbilder und verantwortliche Vorgesetzte bewerten die Gesamtpersönlichkeit des Auszubildenden und des Mitarbeiters und beurteilen dessen Leistungen. Nach Unterweisungen, Vorträgen und Lehrgängen werden Lernerfolgskontrollen durchgeführt. Planmäßige und erfolgreiche Aus- und Fortbildung entwickelt sich nur, wenn regelmäßig die Ergebnisse der Beurteilung, Bewertung und Lernerfolgskontrollen zu einem Soll-Ist-Vergleich herangezogen werden. Bei offensichtlichen Unterschieden zwischen den Zielen der Aus- und Fortbildung und den Ergebnissen müssen Konsequenzen für Planung und Durchführung erwogen werden. Ausbilder und Vorgesetzte beurteilen in regelmäßigen Abständen Auszubildende und Mitarbeiter. Wenn auch in vielen Fällen objektive Beurteilungen, Bewertung und Leistungsmessung durchgeführt werden, so lassen sich doch eine Reihe von Beurteilungsfehlern beobachten. Die Kenntnisse über die Beurteilungsfehler helfen dem Ausbilder und Vorgesetzten, sein Beurteilungsverhalten selbst zu analysieren, zu kontrollieren und zu verbessern.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN

- 7.1 Warum müssen Beurteilungen, Bewertungen und Lernerfolgskontrollen durchgeführt werden?
- 7.2 Ein innerbetriebliches Beurteilungssystem soll eingeführt werden. Kann diese Einführung allein vom Ausbildungs- oder Personalleiter durchgeführt werden?
- 7.3 Warum werden gebundene Beurteilungen verwendet?
- 7.4 Der Auszubildende zeigt gute Leistungen in der Berufsausbildung, aber gleichzeitig fällt er durch seine äußere Erscheinung auf, die sich nicht an den üblichen Normen orientiert. Auch sein Verhalten ist selbstbewußt und kritisch. Welche Beurteilungsfehler können Ausbildern oder Vorgesetzten bei diesem Auszubildenden unterlaufen?

Lektion 8

8 Planung von Unterweisung und Unterricht

Sie werden nach dieser achten Lektion in der Lage sein

- *die Bedeutung der Sachanalyse für den Ausbildungserfolg zu erläutern,*
- *durch die didaktische Analyse Ausbildungsinhalte für eine Unterweisung auszuwählen und Unterweisungsziele zu bestimmen,*
- *mit den methodischen Überlegungen festzulegen, wie die Ausbildungsinhalte zu vermitteln sind,*
- *die sonstigen organisatorischen Vorbereitungen für die Unterweisung wie die Festlegung und Anfertigung der Ausbildungsmittel und die Bestimmung des Ausbildungsortes durchzuführen.*

8.1 AUSBILDUNG, UNTERWEISUNG UND UNTERRICHT

Die wichtigste Aufgabe des Ausbilders in der betrieblichen Ausbildungspraxis besteht in der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen an die Auszubildenden durch Unterricht und Unterweisung.

Wenn ein Lehrender Kenntnisse, Einsichten, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer organisierten Veranstaltung vermittelt, so spricht man von Unterricht.

Die Unterrichtung erfolgt planmäßig durch einen pädagogischen Experten. Geplante didaktische und methodische Maßnahmen sollen helfen, daß der Lernende die vorgegebenen Unterrichtsziele dauerhaft erreicht.

Unterweisung während der Berufsausbildung ist eine besondere, durch den Lernort Betrieb gekennzeichnete Form des Unterrichts. Während der Unterricht mehr auf das Theoretische, das Abstrakte und das Allgemeine ausgerichtet ist, orientiert sich die Unterweisung, die von Ausbildern durchgeführt wird, an der Praxis, der Unmittelbarkeit des Betriebes und damit der konkreten Berufssituation.

Die Bedeutung der betrieblichen Unterweisung für den Ausbildungserfolg erfordert eine planmäßige Vorbereitung für die einzelnen Unterweisungseinheiten.

Sowohl die Planungsschritte als auch deren schriftliche Fixierung können verschiedenartig durchgeführt werden. Der Ausbilder muß aber als Planungsschritte einer Unterweisung immer berücksichtigen:

- **Themenvorgabe:**
Die Unterweisungsthemen werden im großen Rahmen durch die Ausbildungsrahmenpläne der entsprechenden Ausbildungsordnungen und die betrieblichen Ausbildungspläne vorgegeben.
- **Sachanalyse:**
Der Ausbilder ist Fachmann. Er durchdenkt den Themenbereich, um die Weite, Tiefe und Schwierigkeit des Sachgebiets sich selbst wieder bewußt zu machen und zu analysieren.
- **Didaktische Analyse:**
Der Ausbilder wählt aus dem gesamten Sachgebiet die in der Unterweisung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen aus. Er legt damit das Unterweisungsziel fest.

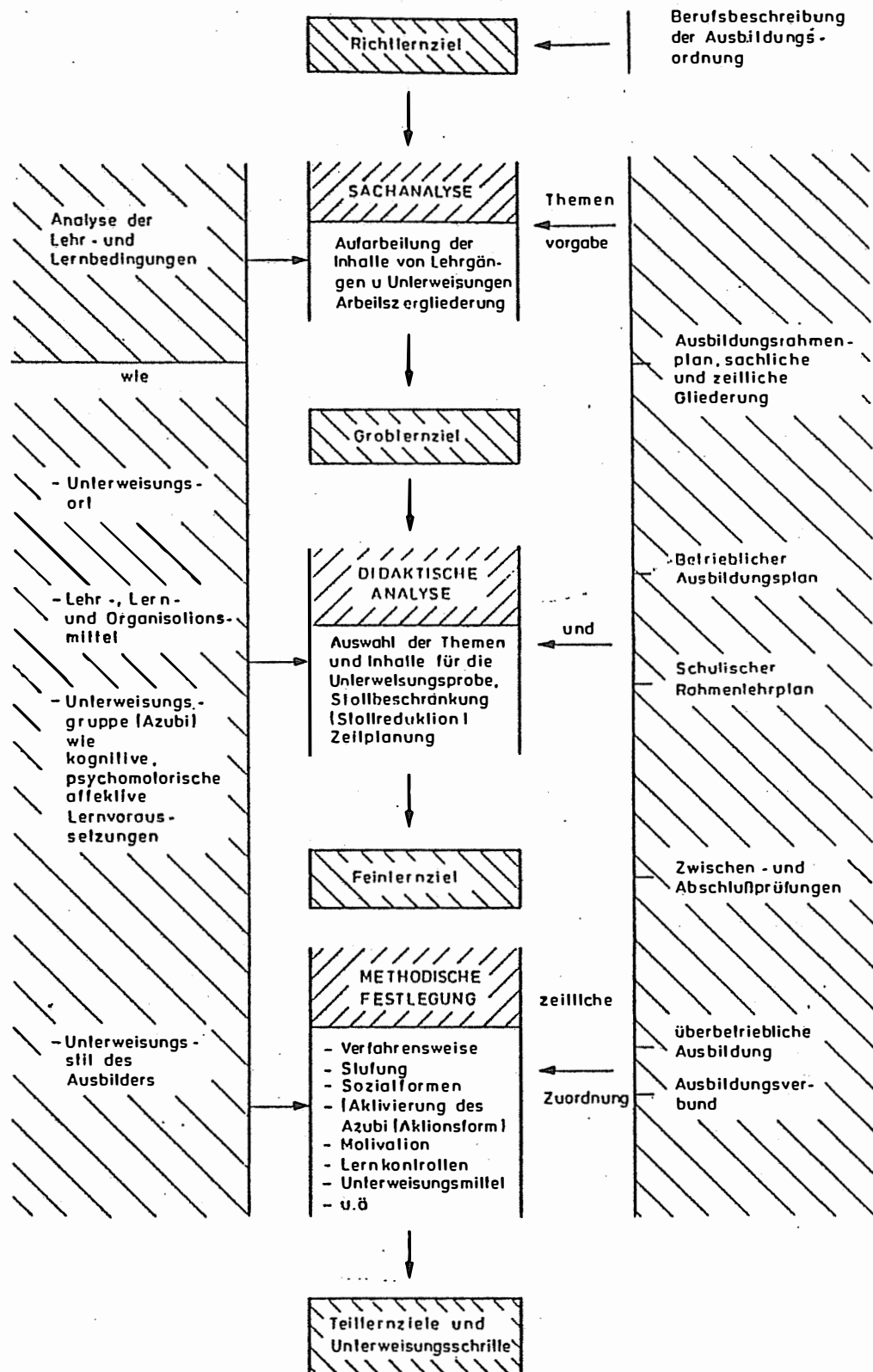


Abb. 8.1: Planungsschritte für eine Unterweisung

- Methodische Festlegungen:

Es wird überlegt, wie die ausgewählten Fertigkeiten und Kenntnisse an die Auszubildenden zu vermitteln sind. Der Ausbilder muß in Abhängigkeit von den Bedingungsfeldern (Ausbildungsordnung, betrieblicher Ausbildungsplan, betriebliche Struktur, Lernorte, Auszubildende) und den personellen Voraus-

setzungen der Ausbilder und Auszubildenden die passenden und zweckmäßigen Methoden (Verfahrensweisen) auswählen. Sie müssen mit großer Wahrscheinlichkeit zum Unterweisungsziel führen.

8.2 SACHANALYSE

Der Fachmann erkennt oft nicht mehr die Schwierigkeiten, die beim Erlernen von Fertigkeiten und Kenntnissen vom Schüler oder Auszubildenden überwunden werden müssen. Die Sachanalyse soll die Breite und Tiefe des Fachgebiets auch für den Fachmann wieder bewußt machen. Nur wer diese Analyse durchführt, hat die Grundlage für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte in kleine Lernschritte entwickelt. Er erkennt die Schwierigkeiten, die beim lernenden Auszubildenden auftreten können.

Die Sachanalyse wird vom Ausbilder vorgenommen, um die Breite und Tiefe der Sachstruktur des Themenbereichs für die Unterweisung herauszuarbeiten.

8.3 DIDAKTISCHE ANALYSE

Die in der Sachanalyse aufgearbeiteten Fertigkeiten und Kenntnisse zu einem Themenbereich können nicht alle in einer Unterweisung vermittelt werden.

In der Didaktischen Analyse werden die Ausbildungsinhalte (Qualifikationen) für eine Unterweisung ausgewählt und das Unterweisungsthema bestimmt.

Die Analyse der Lerngruppe und der Lernorte ist der wesentliche Teil der Didaktischen Analyse. Dazu gehören:

- Zusammensetzung der Gruppe der Auszubildenden (Geschlecht, Alter, Ausbildungsjahr, Vorbildung).
Diese Arbeiten sind notwendig, um ein Ausgangsniveau von vorhandenen Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnissen) bestimmen zu können. Außerdem lassen sich Erkenntnisse über die Lernfähigkeit, Bereitschaft zur Mitarbeit, die bekannten Arbeitsformen usw. finden.
- Lehrbedingungen am Lernort.
Er überprüft den Lernort insbesondere auf die Ausstattung mit Ausbildungsmitteln. Dabei stellt er fest, daß der Lernort den erwarteten Bedingungen für die durchzuführende Unterweisung entspricht oder ob weitere vorbereitende Arbeiten durchgeführt werden müssen.

Nach der Analyse der Lern- und Lehrbedingungen wählt der Ausbilder Thema und Inhalt für die Unterweisung aus. Er bestimmt, welche Qualifikationen zu vermitteln sind und welches Lernziel zu erreichen ist.

Bei der Entscheidungsanalyse werden neben den Ergebnissen der Adressatenanalyse bei der Auswahl der Ausbildungsinhalte die Ausbildungsordnung (Ausbildungsrahmenplan mit zeitlicher und sachlicher Gliederung) und der betriebliche Ausbildungsplan mit herangezogen.

Die Ergebnisse der Sachanalyse und der Didaktischen Analyse werden in Lernzielen ausgedrückt.

Die Lernziele geben an, was der Auszubildende an Fertigkeiten und Kenntnissen während der Unterweisung erwerben muß, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Das Lernziel macht eine Aussage über das beabsichtigte Ergebnis (Verhaltensänderung) des Unterrichts/der Unterweisung.

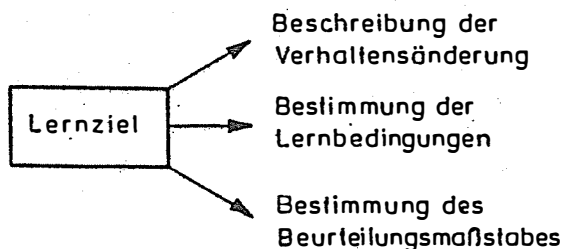


Abb. 8.2: Lernziel

Beispiel: Lernziel mit Beurteilungsmaßstab

“Der Auszubildende kann ein Gewinde M 8 mit Handwerkzeugen eigenständig in eine Baustahlplatte (Werkstoff St 42-2) schneiden. Das Lernziel gilt als erreicht, wenn das Ergebnis nach 15 Minuten unter Anleitung des Ausbilders eintritt und das Innengewinde maßhaltig geschnitten ist.”

8.4 METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN

Die in der Didaktischen Analyse festgelegten Unterweisungsinhalte werden für die Unterweisungspraxis aufbereitet.

Die Unterweisungsmethoden sind Verfahren, die didaktische Vorgaben lernwirksam so gliedern und strukturieren, daß die Unterweisungsziele erreicht werden und in der Ausbildungspraxis angewendet werden können.

Diese methodischen Festlegungen erfolgen in der Abstimmung mit lernpsychologischen Erkenntnissen sowie auf der Grundlage der Sachanalyse und der didaktischen Analyse. Dabei ist dem Ausbilder bewußt, daß diese Gebiete sich gegenseitig beeinflussen. Aus der Vielzahl der Unterweisungsmethoden sollen hier nur einige wichtige beschrieben werden.

Die Erkenntnisse der Lernpsychologie zum Gedächtnis wurden von vielen Fachleuten aufgenommen. Sie entwickelten daraus Stufenmodelle zum Ablauf des Lernprozesses. Ihr wesentlicher Zweck besteht darin, Ausbildern und Lehrern Hilfen bei der Gestaltung des Lernprozesses in Unterweisung und Unterricht zu geben.

Die Vier-Stufen-Methode findet Anwendung beim Erlernen von traditionellen Fertigkeiten im gewerblichen Bereich.

Vierstufen-Methode (TWI)

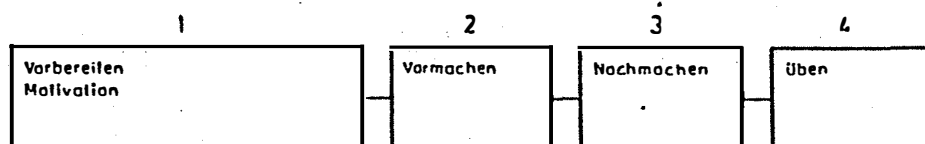


Abb. 8.3: Stufenmodelle

Beispiel: Stufung des Lernprozesses in der Ausbildung

1. Vorbereiten:

Der Ausbilder bereitet den Auszubildenden auf die Unterweisung vor durch: Befähigung nehmen, Interesse wecken, Feststellen der Vorkenntnisse und Erfahrungen sowie Anknüpfen an diese, Erklären der Aufgabenstellung, Erläutern der Werkzeuge und Maschinen.

Mit dieser Stufe soll der Auszubildende motiviert werden. Er soll seine ganze Aufmerksamkeit auf die Unterweisung konzentrieren. Sinnesorgane und Kurzzeitspeicher sind darauf ausgerichtet.

2. Vormachen:

Der Ausbilder führt die neue Fertigkeit vor. Er erläutert und erklärt den Vorgang, macht auf mögliche Schwierigkeiten und Fehler aufmerksam. Die Auszubildenden können den Arbeitsvorgang eindeutig verfolgen.

Mit dieser Stufe nehmen die Auszubildenden Informationen auf. Diese werden im Kurzzeitspeicher für die Übergabe an den Langzeitspeicher aufgearbeitet.

3. Nachmachen:

Der Auszubildende wird aktiv. Er setzt die aufgenommenen Informationen in Bewegungs- und Handlungsabläufe um. Der Ausbilder verbessert Fehler, er läßt erklären und begründen. Wenn es die Schwierigkeit des Themas erfordert, werden Teilvorgänge herausgearbeitet.

In diesem Lernschritt erfolgt die aktive Auseinandersetzung des Auszubildenden mit dem Lerngegenstand. Diese aktive Verarbeitung bis zum Gelingen der Arbeit (Erreichen des Lernziels) entspricht den Regeln der Lernpsychologie vom aktiven Lernen.

4. Üben:

Der Auszubildende muß die richtig verarbeiteten Informationen (Fertigkeiten und Kenntnisse) allein und selbständig üben. Dabei werden die Übungsaufgaben variiert. Diese Stufe dient auch der Lernzielkontrolle.

Wichtige Fertigkeiten und Kenntnisse müssen im Lauf der Ausbildung immer wieder eingeübt und damit überlernt werden. Wenn ein Kind immer wieder lernt, Fahrrad zu fahren, dann wird es als Erwachsener zu jedem Zeitpunkt und in jeder Situation diese Fertigkeiten anwenden können. Es hat diese Fertigkeit überlernt. Ein "Vergessen" von Fertigkeiten und Kenntnissen in der Ausbildung kann als Ursache eines zu geringen Überlernens haben.

Um den Auszubildenden zu aktivieren, müssen die Stufen Vormachen und Nachmachen zeitlich kurz sein. Bei einem etwas komplizierteren und umfangreicheren Thema muß eine Zergliederung so erfolgen, daß ein mehrmaliges Vor- und Nachmachen durchgeführt wird. Auch in der ersten Stufe (Vorbereitung) soll der Vortrag immer durch ein Unterweisungsgespräch ersetzt werden.

Neben der Stufung des Lernprozesses ist die äußere Organisation der Unterweisung (Unterweisungsformen) sehr wichtig.

Bei den ausbilderzentrierten Formen (Frontalunterweisung: fragend-entwickelnd, Vortrag, Demonstration) nimmt der Ausbilder laufend direkt Einfluß auf die Unterweisung. Er hält einen Vortrag oder stellt Entwicklungsfragen, um zum Unterweisungsziel zu gelangen. Bei der Konzentration auf den Auszubildenden (Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenunterricht) soll durch teilnehmeraktivierende Unterweisungsformen ein selbständiges Erarbeiten des Unterweisungsziels durch den Auszubildenden erreicht werden. Der Ausbilder gibt nur Lernhilfen, wenn das erforderlich ist.

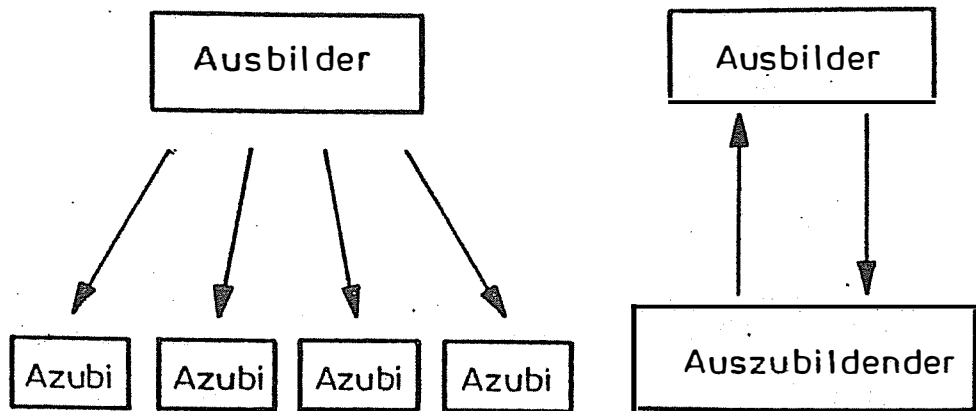


Abb. 8.4: Frontalunterweisung

Bild 8.5: Einzelunterweisung

- Einzelarbeit

Der Auszubildende erarbeitet ohne weitere Hilfen durch andere Auszubildende oder durch den Ausbilder ein Unterweisungsziel. Der Auszubildende wird aktiv. Durch die Einzelarbeit lassen sich unterschiedliche Lernvoraussetzungen und unterschiedliche Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse) bei verschiedenen Auszubildenden besser berücksichtigen. Als Nachteil werden die alleinige Ausrichtung auf den Ausbilder und damit das nicht vorhandene Üben von Kooperation und Teamarbeit genannt.

- Partnerarbeit

Zwei Auszubildende erarbeiten gemeinsam das Unterweisungsziel. Die Nachteile der Einzelarbeit werden dadurch teilweise aufgehoben.

- Gruppenarbeit

Drei bis fünf Auszubildende als Teilgruppe der Gesamtzahl der zu unterweisenden Auszubildenden erarbeiten selbständig das Unterweisungsziel. Die Lernarbeit innerhalb der Gruppe muß organisiert werden. Der Ausbilder sollte die Auszubildenden an diese Unterweisungsform durch Einzel- und Partnerarbeit heranzuführen. Eine intensive Vorbereitung durch den Ausbilder ist zweckmäßig.

Die Fünfergruppe hat sich als beste Gruppengröße erwiesen. Wenn die Gruppenarbeit eingeübt ist, kann von der themengleichen auf themenverschiedene Gruppenarbeit übergegangen werden. Die Auszubildenden erarbeiten in den verschiedenen Gruppen einzelne Aspekte des Gesamtthemas der Unterweisung. Die Arbeitsergebnisse werden in der Gesamtgruppe erörtert.

Aktionsformen

Die Unterweisungs- oder Sozialformen lassen sich auch noch unter anderen Gesichtspunkten betrachten. Es wird überprüft, auf welche Art und Weise der Ausbilder auf die Auszubildenden Einfluß nimmt. Bei direkten Aktionsformen (Unterweisungen) bietet der Ausbilder methodische Hilfen (Impulse) an, um die Auszubildenden direkt zu beeinflussen. Bei den indirekten Aktionsformen wird mit mittelbaren Impulsen versucht, die Unterweisungsziele durch Aktivierung des Auszubildenden zu erreichen.

Direkte Unterweisung: Vortrag, fragend-entwickelnde Unterweisung, Demonstration.

Indirekte Unterweisung: Arbeitsblätter (schriftliche Arbeitsaufträge), Rollenspiele, Planspiele, Brain-storming, Programmierter Unterricht, Fallmethode.¹⁾

1) Programmierter Unterricht: Lernprogramm mit kleinen Lernschritten zum Selbstlernen. Die Lernprogramme gibt es in Buchform, in Buchform mit visueller Unterteilung und in den Computer.

Die indirekten Unterweisungsformen fördern die Aktivitäten und damit die Motivation des Auszubildenden. Der Unterweisungserfolg ist größer.

Beim **Brain-storming** werden die Auszubildenden vom Ausbilder ermuntert, zu einem gewissen Problem Ideen zur Lösung impulsiv zu nennen. Das Brain-storming läuft in drei Stufen ab: 1. Der Ausbilder motiviert die Auszubildenden zu einer anstehenden Problemlösung kreative und auch unkonventionelle Gedanken zu äußern. 2. Die Auszubildenden machen Lösungsvorschläge. 3. Diese Ideen werden gemeinsam auf ihre Brauchbarkeit hin untersucht.

Beim **Rollenspiel** versetzen sich Personen in die Rolle einer anderen Person, um in dieser gespielten Situation soziale Erfahrungen (Einfühlungsvermögen, Training von Verhaltensweisen, Verbesserung des sozialen Verhaltens, Aktivierung der verbalen Ausdrucksfähigkeit u.ä.) zu gewinnen.

Beim **Planspiel** wird eine Erstsituation simuliert. Ohne daß Nachteile durch fehlerhafte Handlungen entstehen, lassen sich die Folgen dieser Verhaltensweise abschätzen und erfahren.

Bei der **Fallmethode** wird den Auszubildenden ein praxisbezogener Fall vorgelegt. In gemeinsamer Arbeit wird eine Analyse durchgeführt und eine Lösung erarbeitet.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Unterweisungspraxis und die vorausgehende Unterweisungsplanung stehen im Mittelpunkt der Ausbildungstätigkeit.

Die Unterweisungsplanung wird mit den Stufen Themenvorgabe und -festlegung, Sachanalyse, Didaktische Analyse und Methodische Festlegungen durchgeführt.

Dabei werden in den einzelnen Planungsabschnitten die folgenden Schwerpunkte gesetzt:

- Themenvorgabe:

Die Unterweisungsthemen werden im großen Rahmen durch die Ausbildungsrahmenpläne der entsprechenden Ausbildungsordnungen und die betrieblichen Ausbildungspläne vorgegeben.

- Sachanalyse:

Der Ausbilder ist Fachmann. Er durchdenkt den Themenbereich, um die Weite und Tiefe des Sachgebiets sich selbst wieder bewußt zu machen und zu analysieren.

- Didaktische Analyse:

Aus den für das gesamte Sachgebiet zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen wählt der Ausbilder aus. Er legt fest, was zu vermitteln ist.

- Methodische Festlegungen:

Es wird überlegt, wie die ausgewählten Fertigkeiten und Kenntnisse an die Auszubildenden vermittelt werden sollen. Der Ausbilder muß in Abhängigkeit von den Bedingungsfeldern (Ausbildungsordnung, betrieblicher Ausbildungsplan, betriebliche Struktur, Lernorte, Auszubildende) und den personellen Voraussetzungen der Ausbilder und Auszubildenden die passenden und zweckmäßigen Methoden auswählen. Sie müssen mit großer Wahrscheinlichkeit zum Unterweisungsziel führen.

Im Anschluß an die Unterweisung macht der Ausbilder eine Soll-Ist-Kontrolle als Nachbesinnung. So kann er analysieren, ob und wie erfolgreich die Unterweisung war. Er leitet dann - wenn erforderlich - entsprechende Korrekturmaßnahmen ein.

WIEDERHOLUNGSAUFGABEN**8.1 Was versteht man unter dem Begriff Unterweisung?**

Bitte kreuzen Sie die richtige(n) Antwort(en) an!

- a) Unterweisung ist eine vom BBiG vorgeschriebene und durch das BiBB strukturierte und entwickelte besonders rationelle Methode zur Vermittlung von Qualifikationen in der Berufsausbildung.
- b) Unterweisung ist eine Lehr- und Lernform in der betrieblichen und überbetrieblichen Berufsausbildung zur Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen.
- c) Unterweisung wird vom Unterricht dadurch abgegrenzt, daß nur die Vier-Stufen-Methode zur Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen eingesetzt wird.
- d) Unterweisung wird nur in der Ausbildereignungsprüfung zur Überprüfung der vom BBiG vorgeschriebenen Qualifikationen von der zuständigen Stelle durchgeführt.
- e) Unterweisung wird nur am Lernort Arbeitsplatz im Gegensatz zum Unterricht, der am Lernort Unterrichtsraum stattfindet, durchgeführt.

8.2 Mit welchen Planungsschritten wird eine Unterweisung vorbereitet?

Wählen Sie die entsprechenden Planungsschritte aus und ordnen Sie die ausgewählten Begriffe in der richtigen Reihenfolge.

a) Motivation, b) Themenwahl, c) Analyse des Ausbildungsplans, d) Sachanalyse, e) Unterweisungsstufung, f) Lernzielformulierung, g) Einordnen des Unterweisungsthemas in den betrieblichen Ausbildungsplan, h) Methodische Festlegung, i) Ablaufplanung, k) Entscheidungsanalyse, l) Methodenentwicklung, m) didaktische Auswahl, n) Analyse der Sachstruktur, o) Adressatenanalyse, p) Analyse der Lern- und Lehrbedingungen.

8.3 Nennen Sie eine wichtige Methode für die Stufung des Lernprozesses.**8.5 Warum sollen die Stufen Vormachen und Nachmachen zeitlich kurz sein?****8.6 Was ist Brainstorming?**

A. Lösungen der Wiederholungsaufgaben

- 1.1 Damit wird ausgesagt, daß die Entwicklung des Menschen nicht auf ein bestimmtes Endverhalten festgelegt ist, sondern offen auch für Erziehungsbemühungen ist.
- 1.2 Es kann keine eindeutige Antwort gegeben werden. Anlage und Umwelt wirken sich auf die verschiedenen Bereiche des menschlichen Wesens sehr unterschiedlich aus. Eher anlagebedingt sind natürliche körperliche Merkmale. Merkmale des geistig-seelischen Bereichs wie Kontaktfähigkeit und Sprachentwicklung sind eher von Umwelteinflüssen geprägt.
- 1.3 Die Entwicklungsphasen von der Geburt bis zum Erwachsenenalter werden eingeteilt in: Kindheit, Vorpubertät, Pubertät, Adoleszenz.
- 1.4 In der Pubertät hat der Jugendliche folgende Verhaltensprobleme: Aggressivität, Kritiksucht, Radikalismus, Unsicherheit, Labilität, Geltungsbedürfnis, Wendung nach Innen, Ichbezogenheit, Erlebnishunger, Tagträumerei, Negativismus, Kritiksucht, Rechthaberei, Radikalität.
- 1.5 Der Prozeß des Hineinwachsens in die soziale Umwelt wird Sozialisation genannt.
- 1.6 Primäre Sozialisation: Sozialisation durch die Familie.
Sekundäre Sozialisation: Sozialisation durch Schule und Ausbildung.
Tertiäre Sozialisation: Sozialisationsprozeß der Erwachsenen.
Berufliche Sozialisation: Sozialisationsprozeß in der Ausbildung und in der Arbeitswelt.
- 2.1 Eine Gruppe ist der Zusammenschluß einer überschaubaren Anzahl von Menschen. Die Zahl darf nicht zu groß sein. Es muß ein ausreichender Kontakt untereinander gegeben sein.
- 2.2 Für die soziale Orientierung der Jugendlichen haben informelle, sich häufig spontan bildende Gruppen die größte Bedeutung. Diese Gruppen haben keine klare Zielsetzung. Der Wunsch zum bloßen Zusammensein steht anfangs im Vordergrund. Erst allmählich bilden sich weitere Ziele aus.
- 2.3 In der modernen Industriegesellschaft lassen sich komplizierte Probleme oft nur im Team lösen. Diese Teamarbeit und das Vermögen zusammenarbeiten zu können müssen schon während der Berufsausbildung gelernt werden.
- 2.4 Die Berufswahl läuft nach einem Entscheidungsmodell in drei Schritten ab: 1. Entwicklung von beruflichen Wunschvorstellungen, 2. Suche der dafür geeigneten Berufe, 3. Entscheidung welcher Beruf den eigenen Vorstellungswünschen am meisten entspricht.
- 3.1 Ausschreibungen der Ausbildungsplätze durch den Betrieb, Bewerbung, Vorauswahl durch den Betrieb, Auswahlverfahren, Einstellungsgespräch, Einstellung.
- 3.2 Betriebsinterne Tests werden in vielen Fällen nicht von Fachleuten, den Testpsychologen, entwickelt. Deshalb genügen sie nicht den Anforderungen die an wissenschaftliche Tests gestellt werden. Die Aussagen dieser betriebsinternen oder auch informellen Tests sind deshalb nicht sehr zuverlässig. Diese "hausgemachten" Tests sollten deshalb nicht als Entscheidungsgrundlage für die Auswahl von Bewerbern herangezogen werden.
- 4.1 a), c), d), f), h).

- 4.2 Die Ausbildungsordnungen müssen mindestens enthalten: Die Bezeichnung des Ausbildungsberufs (Zerspanungsmechaniker), die Ausbildungsdauer (3 1/2 Jahre), das Ausbildungsberufsbild (stichwortartige Beschreibung der zu vermittelnden Qualifikationen), den Ausbildungsrahmenplan mit seinen sachlichen und zeitlichen Gliederung (Spezifizierung der im Ausbildungsberufsbild aufgeführten Qualifikationen) und Prüfungsanforderungen.
- 4.3 Die Ausbildungsordnung ist für die betriebliche Ausbildung maßgebend. Demgegenüber ist der Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der Berufsausbildung also die Berufsschule verbindlich. In einzelnen Ländern werden daraus die Lehrpläne für die bestimmten Berufsfelder entwickelt.
- 4.4 Eine Reihe von Vorgaben sind bei der Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplanes zu berücksichtigen: Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen, betriebliche Abstimmungen (Urlaub, Ausbildungszeitverkürzungen, Krankheiten und Fehlzeiten, betriebliche Besonderheiten und Engpässe), überbetriebliche Ausbildungstätigkeiten. Aber auch pädagogische Prinzipien wie sie auf Seite 25 dargestellt sind, müssen mit berücksichtigt werden. Diese hier aufgeführten Faktoren werden oft extrafunktionale Qualifikationen genannt.
- 5.1 Im Alltagsgebrauch wird der Begriff Lernen nur verwendet, wenn ein Lernprozeß erfolgreich abgeschlossen wurde. Demgegenüber umfaßt die wissenschaftliche Definition des Lernbegriffes alle überdauernden Verhaltensänderungen.
- 5.2 Das unerwünschte Verhalten wird durch Nichtbeachten abgebaut. Die Eigenschaften, die wünschenswert sind, sollen positiv verstärkt werden.
- 5.3 Begriffslernen, Regellernen, Lernen durch Einsicht und Problemlösen führen dazu, daß der Auszubildende selbständig Probleme lösen kann. Er kann die erlernten Qualifikationen dann auf neue Situationen übertragen und dort beruflich erfolgreich sein.
- 5.4 c), d), h), n), g), j), a), f).
- 6.1 a), b), c).
- 6.2 Aktives Lernen durch den Auszubildenden erhöht wegen der Nähe zum beruflichen Handeln den Lernerfolg. Außerdem hat die Lernpsychologie nachgewiesen, daß der Lernende den größten Erfolg hat, wenn er beim Lernen selbst etwas tut - also aktiv wird.
- 6.3 c).
- 6.4 c).
- 6.5 Die Wahrscheinlichkeit von Erfolg und Mißerfolg soll etwa 50 % betragen.
- 6.6 Die Lernpsychologie hat nachgewiesen, daß die größten Lernerfolge eintreten wenn der Lernvorgang erfolgreich abgeschlossen wird. Es erfolgt eine Verstärkung deshalb sollen die zu erlernenden Fertigkeiten und Kenntnisse so strukturiert sein, daß das Lernen kleiner Informationseinheiten erfolgreich abgeschlossen werden kann.
- 7.1 Eine wichtige Aufgabe des Ausbilders ist die Kontrolle der Arbeitsergebnisse des Auszubildenden. Diese Lernerfolgskontrolle muß kontinuierlich durchgeführt werden. Auch die Bewertung der einzelnen Leistungen und die Beurteilung der Gesamtpersönlichkeit haben den Sinn den Istzustand zu analysieren und dadurch die Möglichkeit zur Korrektur zu geben. Aus- und Fortbildung ist nur planmäßig und erfolgreich, wenn regelmäßige Lernerfolgskontrollen, Bewertung und Beurteilung durchgeführt werden.

- 7.2 Bei der Entwicklung des Beurteilungssystems sollen alle Betroffenen, also die Auszubildenden, die Jugendvertreter und der Betriebsrat informiert und beteiligt werden. Nach § 94 des Betriebsverfassungsgesetzes bedürfen die Beurteilungssysteme der Zustimmung des Betriebsrates.
- 7.3 Gebundene Beurteilungen sind vergleichbarer. Beurteilungsfehler können leichter vermieden werden.
- 7.4 Stereotype oder Vorurteil
- 8.1 b).
- 8.2 b), d), o), p), k), f), h), i).

B. Literaturverzeichnis

- Bähr, Wilhelm: Handbuch zur Ausbilder-Eignungsprüfung und Ausbildungspraxis, Band 1 - 10, Band 7, Bonn 1983 und Deutscher Sparkassenverlag Stuttgart, o.J. Bezugsquelle: FA-Institut, Pastor-Schäfer-Weg 7, 53553 Mechernich 3, Tel. 02443/5788
- Münch, Joachim: Das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Berlin 1982. Bezugsquelle: Verlag Bundesanzeiger, Breite Straße, Postfach 108006, 5000 Köln 1, Tel. 0221/2029-0
- Golas, Heinz G.: Berufs- und Arbeitspädagogik für Ausbilder; Band 1: Grundfragen der Berufsbildung, Planung und Durchführung der Ausbildung. Girardet Verlag, Essen 1979.

C. Sachwortverzeichnis

- A**
 Adoleszenz, 5, 7
 Aktives Lernen, 40
 Andorra-Effekt, 50
 Anlage, 4
 Ausbildungsberuf, 23
 Ausbildungsberufsbild, 23
 Ausbildungsdauer, 23
 Ausbildungsinhalt, 29
 Ausbildungsordnung, 22
 Ausbildungsrahmenplan, 24
 Ausbildungsziel, 29
 Auswahl- und Einstellungsverfahren, 15
- B**
 Beobachtungslernen, Modellernen, 36
 Berufsbilder, 21
 Berufsbildungsgesetz, 21
 Berufswahl, 13
 Betriebliche Ausbildungspläne, 25
 Betrieblicher Ausbildungsplan, 28
 Beurteilung, 47, 48
 Beurteilungsfehler, 49, 50
 Bewertung, 47
- D**
 Didaktische Analyse, 55
 Duales System, 25
- E**
 Entwicklung, 3
 Entwicklungsphase, 5
 Entwicklungsstufe, 3
 Erreichbarkeitsgrad von Aufgaben, 43
- G**
 Gedächtnismodell, 39
 Gruppe, 11
 Gruppen
 formelle, 11
 informelle, 11
 Gruppendynamik, 11
- H**
 Haloefekt, 50
 Hofeffekt, 50
- I**
 Instinkt, 3
 Intelligenz, 5
- J**
 Jugendliche, 3
- K**
 Kindheit, 5
 Konditionieren
 klassisches, 34
 operantes, 35
- Kontrastfehler, 50
 Korrekturfehler, 50
 Kurzzeitspeicher, 40
- L**
 Langzeitgedächtnis, 40
 Lebensrhythmus, 18
 Lehrlingsausbildung, 21
 Leistungsmotivation, 43
 Lernbegriff, 33
 Lernerfolg, 5, 41
 Lernerfolgskontrolle, 47
 Lernkanal, 40
 Lernmotivation, 42
 Lernvorgang, 40
- M**
 Methodische Überlegung, 56
 Monoberuf, 27
- N**
 Neugeordnete industrielle
 Metallberufe, 24
 Neuordnung von Ausbildungsberufen, 26
- P**
 Persönlichkeitseigenschaft, 3
 Positives Verstärken, 36
 Prüfungsanforderungen, 24
 Pubertät, 5, 7
- R**
 Rahmenlehrplan, 25
 Reflex, 3
 Reizreaktionslernen, 34
- S**
 Sachanalyse, 55
 Sozialisation, 8
 berufliche, 10
 primäre, 9
 sekundäre, 9
 tertiäre, 10
 Stereotype, 50
 Stufenausbildung, 27
- T**
 Teamarbeit, 12
- U**
 Umwelt, 4
 Unterricht, 53
 Unterweisung, 53
 Unterweisungsmethode, 40
- V**
 Verhaltensweisen der Jugendlichen, 8
 Vier-Stufen-Methode, 56
 Vorpubertät, 5, 7

Korrekturaufgaben zu BAP 2A

Die Aufgabenstellungen sind unbedingt mit den Lösungen einzusenden!

Name:	Vorname:
Postleitzahl und Ort:	Straße:
Teilnehmer-Nr.:	Anzahl der Lösungsblätter:
Name des Lehrgangs:	

Korrektur-Abteilung
Datum:
Note:
Unterschrift:

1. Erläutern Sie, wieso die Lernvorgänge für die Entwicklung des Menschen besondere Bedeutung haben!
2. Welche Vorteile haben für Sie als Ausbilder bzw. Ausbildungsbeauftragter die Kenntnisse über die Entwicklungsschritte Vorpubertät, Pubertät, Adoleszenz und über die Entwicklungsaufgaben und Verhaltensprobleme der Jugendlichen?
3. Warum neigen Jugendliche zur Gruppenbildung?
4. Sie sind neben Ihrer Haupttätigkeit in die Ausbildung integriert. Alle vier Wochen müssen Sie einen neuen Auszubildenden in die Arbeit Ihrer Abteilung einführen! Während der Ausbildung in Ihrer Abteilung haben Sie mehrere Unterweisungen durchzuführen!
 - a) Wählen Sie ein praxisnahes Thema aus. Benutzen Sie dazu die Ausbildungsordnung zum Industriemechaniker/Mechanikerin/Fachrichtung Maschinen und Systemtechnik (früher Maschinenschlosser) oder eines entsprechenden Berufs aus dem Berufsfeld Elektrotechnik!
 - b) Fixieren Sie schriftlich die Vorbereitung der Unterweisung. Der Schwerpunkt soll bei der Unterweisungsmethode und nicht bei der Sachanalyse liegen. Diese schriftliche Ausarbeitung soll maximal fünf Seiten umfassen!